

# **PENGETAHUAN PEKERJA TERHADAP HAK-HAKNYA**

## **SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat**

**Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**Oleh :**

**Pipit Anistia Ageska**

**NIM: 031324009**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA**

**2007**

**SKRIPSI**

**PENGETAHUAN PEKERJA TERHADAP HAK-HAKNYA**



SKRIPSI

PENGETAHUAN PEKERJA TERHADAP HAK-HAKNYA

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Pipit Anistia Ageska

NIM: 031324009

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji  
Pada tanggal 2 Agustus 2007  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Ketua	Drs. Sutarjo Adisusilo, J.R.
Sekretaris	Yohanes Harsoyo, S.Pd., M.Si.
Anggota	Yohanes Harsoyo, S.Pd., M.Si.
Anggota	Yohanes Maria Vianey Mudayen, S.Pd.
Anggota	S. Widanarto Prijowuntato, S.Pd., M.Si

.....
.....
.....
.....
.....

Yogyakarta, 2 Agustus 2007

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sanata Dharma

Dekan,



Drs. T. Sarkim, M.Ed., Ph.D.

## PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini,  
teruntuk kedua orang tuaku tercinta, simbahku,  
untuk seseorang tersayang, dan almamaterku sukses selalu

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan atau daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 2 Agustus 2007

Penulis



Pipit Anistia Ageska

**ABSTRAK**

**PENGETAHUAN PEKERJA TERHADAP HAK-HAKNYA**

**Pipit Anistia Ageska**

**031324009**

**Universitas Sanata Dharma**

**Yogyakarta**

**2007**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengetahuan pekerja terhadap pengupahan, kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan kerja, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan dan jaminan sosial, serikat buruh/ serikat pekerja dan mogok kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perwita Karya, PT Mega Andalan Kalasan, PT Mitra Adi Jaya dan PT Perkebunan Nusantara. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja di empat perusahaan tersebut dan sampel penelitian ini diambil 10 % dari jumlah pekerja di setiap perusahaan sehingga sampel dari penelitian ini berjumlah 217 pekerja/buruh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, sedangkan untuk pengumpulan data dengan metode atau teknik kuesioner. Pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data dengan Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa:

1. Pengetahuan pekerja terhadap pengupahan berada pada tingkat yang sangat rendah diperoleh 65 responden (30,66%).
2. Pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama berada pada tingkat yang sangat rendah diperoleh 70 responden (33,02%).
3. Pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi diperoleh 74 responden (34,90%).
4. Pengetahuan pekerja terhadap penempatan kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi diperoleh 60 responden (28,30%).
5. Pengetahuan pekerja terhadap waktu kerja berada pada tingkat yang sangat rendah diperoleh 138 responden (65,09%).
6. Pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja berada pada tingkat yang rendah diperoleh 54 responden (41,04%).
7. Pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial berada pada tingkat yang sangat rendah diperoleh 86 responden (40,57%).
8. Pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja berada pada tingkat yang sangat rendah diperoleh 73 responden (34,43%).
9. Pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi diperoleh 64 responden (30,19%).



**ABSTRACT**

**THE ABILITY OF EMPLOYEES TO UNDERSTAND THEIR RIGHT**

**Pipit Anistia Ageska  
Sanata Dharma University  
Yogyakarta  
2007**

The research aims to know the ability of employees to understand the system of their wages, their equal opportunity and treatment, job training, job placement, office hours, job safety and health, allowances and their social assurance, labor union and labor strike.

This research done at PT Perwita Karya, PT Mega Andalan Kalasan, PT Mitra Adi Jaya and PT Perkebunan Nusantara. The populations of the research were employees of those four limited companies. Population taken from 10% of the total number of every company, so there were 217 employees or workers. This is a descriptive research. The techniques of data collection was questionnaire. The techniques of testing the instrument were *validity* and *reliability*. The technique of analyzing the data was *Standard Reference Evaluation Type II*.

The results of the research can be concluded that :

1. The ability of employees to understand the system of their wages and their equal opportunity and treatment is very low. It can be perceived that only 65 respondents (30.66%) understood their sistem of wages and only 70 respondents (33.02%) were aware of their equal opportunity and treatment.
2. The ability of employees to understand the system of job training and job replacement is very high. 74 respondents (34.90%) understood well the system of their job training and 60 respondents (28.30%) understood well the system of their job replacement.
3. The ability of employees to understand the system of office hours, job safety and health is very low. 138 respondents (65.09%) didn't understand well the system of office hours and only 54 respondents (41.04%) understood well the system of job safety and health.
4. The ability of employees to understand the system of allowances, social insurance and labor union is very low. Only 86 respondents (40.57%) understood the system of allowances and social insurance and only 73 respondents (34.43%) understood well the labor union.
5. The abiliy of employees to understand the labor strike is very high, 64 respondents (30.19%) understood well about the labor strike.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengetahuan Pekerja Terhadap Hak-haknya” dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan sesuai dengan program studi yang ditempuh.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, dukungan, semangat dan doa yang melimpah. Semua yang penulis terima sangat mendukung kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada:

1. Drs. T. Sarkim, M. Ed., Ph. D., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.
2. Drs. Sutarjo Adisusilo, J. R., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Sanata Dharma.
3. Y. Harsoyo, S. Pd., M. Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Sanata Dharma dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
4. Y. Maria Vianey Mudayen, S. Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bantuan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Drs. Joko Wicoyo, selaku Dosen Pembimbing Abstrak. Terima kasih atas waktu dan koreksinya.



6. Indra Darmawan, S.E., M.Si., Terima kasih atas waktu.
7. Pak Teguh, Bu Wigati, Bu Catur, Bu Prem, Pak Markiswo dan segenap dosen yang telah mengajar penulis selama menempuh kuliah di USD Terima kasih atas semuanya.
8. Mbak Titin, Mbak Aris dan Pak Wawiek yang telah membantu penulis menyelesaikan masalah administrasi selama kuliah di USD terutama saat penyusunan skripsi.
9. Semua pekerja/buruh di PT Perwita Karya, Pt Mitra Adi Jaya, PT Mega Andalan Kalasan dan PT Perkebunan Nusantara atas bantuan dan waktunya terima kasih banyak tanpa kalian apa jadinya skripsi ini.
10. Kedua orang tuaku atas doa, dukungan, kesabaran, nasehat-nasehat yang sangat berarti, bimbingan dan pengorbanan selama ini “Matur Nuwun” tanpa kalian aku bukan apa-apa.
11. My Lovely atas kebahagiaan yang pernah kau berikan nasehat, doa dan pesen-pesen yang dah ngga kehitung banyaknya, “KENANGAN itu bisa jadi SURGA yang tak ingin kita tinggalkan tapi KENANGAN itu juga bisa menjadi NERAKA yang tak mampu kita hindari”. Terima kasih juga atas pelajaran hidup selama ini. Kau tahu dimana harus mencari dan menemuiku. I love U.
12. Simbah ku berdua matur nuwun sanget atas doanya untuk cucu ini, akhirnya aku lulus juga mbah. Dan seluruh keluarga besarku atas doa dan dukungannya matur numun.

13. Teman-teman seperjuanganku angkatan '03, mbak Sandi atas arahan dan kerjaannya bersama mbak Anik semoga cepet punya momongan ya, Ika akhirnya kita lulus bareng maaf ya jika aku banyak salah ma kamu, Qtul kapan tidur kerumah lagi, Rini terima kasih atas bantuannya aku jadi tau rumah kamu yang jauh itu tapi nyaman udaranya oke tanemannya juga oke, Ur n Nining semoga langgeng ya masih inget kan perjuangan kita waktu bikin abstrak, Shinta or Cimoet lama banget ngga ketemu terima kasih atas kebersamaan selama ini, Yuyun kapan kerumah aku lagi terima kasih ya atas kerja sama selama ini, Riska masih inget kan perjuangan kita waktu kuliah MSDM terima kasih atas kerja samanya, Diah perjuangan kita waktu PPL n PBM akhirnya kita bisa lalui bersama, Wayah, Tasya, Katrin, Meyta, Asti, Ningsih, Nanik, Asih, Isnani, Ian, Lius, Istadi, Bona, Anang, Koko, Wisnu, Koko, Hendra, Andika, dan semuanya yang tak tersebutkan terima kasih atas kebersamaan selama ini. Buat PE Angkatan '03 sukses selalu.
14. Mas Edi n Mak Uci semoga bahagia selalu cepet dikaruniani momongan, makasih atas kerjaan dan bantuannya maaf juga dah sering merepotkan.
15. Sahabatku AMRI makasih ya dah dengerin keluh kesah aku, aku dah anggap kamu kakak aku dan aku sayang, walaupun kita jauh dan tak pernah ketemu lagi tapi aku tetap mengingat semuanya, doa dan harapan aku semoga kamu sukses disana dan kita bisa ketemu lagi suatu hari nanti.
16. Buat orang-orang yang pernah buat aku sakit hati terima kasih karena rasa sakit itu aku bisa belajar banyak dan hidup tak selamanya indah dan buat orang-orang yang pernah tersakiti karena aku, aku minta maaf banget.

Penulis menyadari ada kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh sebab itu dengan senang hati penulis menerima berbagai kritik dan masukan dari pembaca, terima kasih.

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Pekerja.....	10
B. Kebijakan Perburuhan Nasional.....	15
C. Hak-Hak Buruh.....	24

D. Masalah Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 .....	27
E. Konvensi ILO Yang Berlaku dan Mengikat Indonesia .....	31
F. Penelitian Terdahulu .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	38
C. Definisi Operasional .....	39
D. Subjek dan Objek Penelitian .....	40
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
F. Teknik Pengambilan Sampel .....	42
G. Variabel, Indikator dan Pengukurannya .....	42
H. Data yang Dicari .....	43
I. Teknik Pengumpulan Data .....	44
J. Pengujian Instrumen Penelitian .....	47
K. Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Deskripsi Responden .....	50
B. Pengujian Instrumen .....	52
C. Analisis Data .....	60
D. Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Keterbatasan Penelitian .....	92



C. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>99</b>



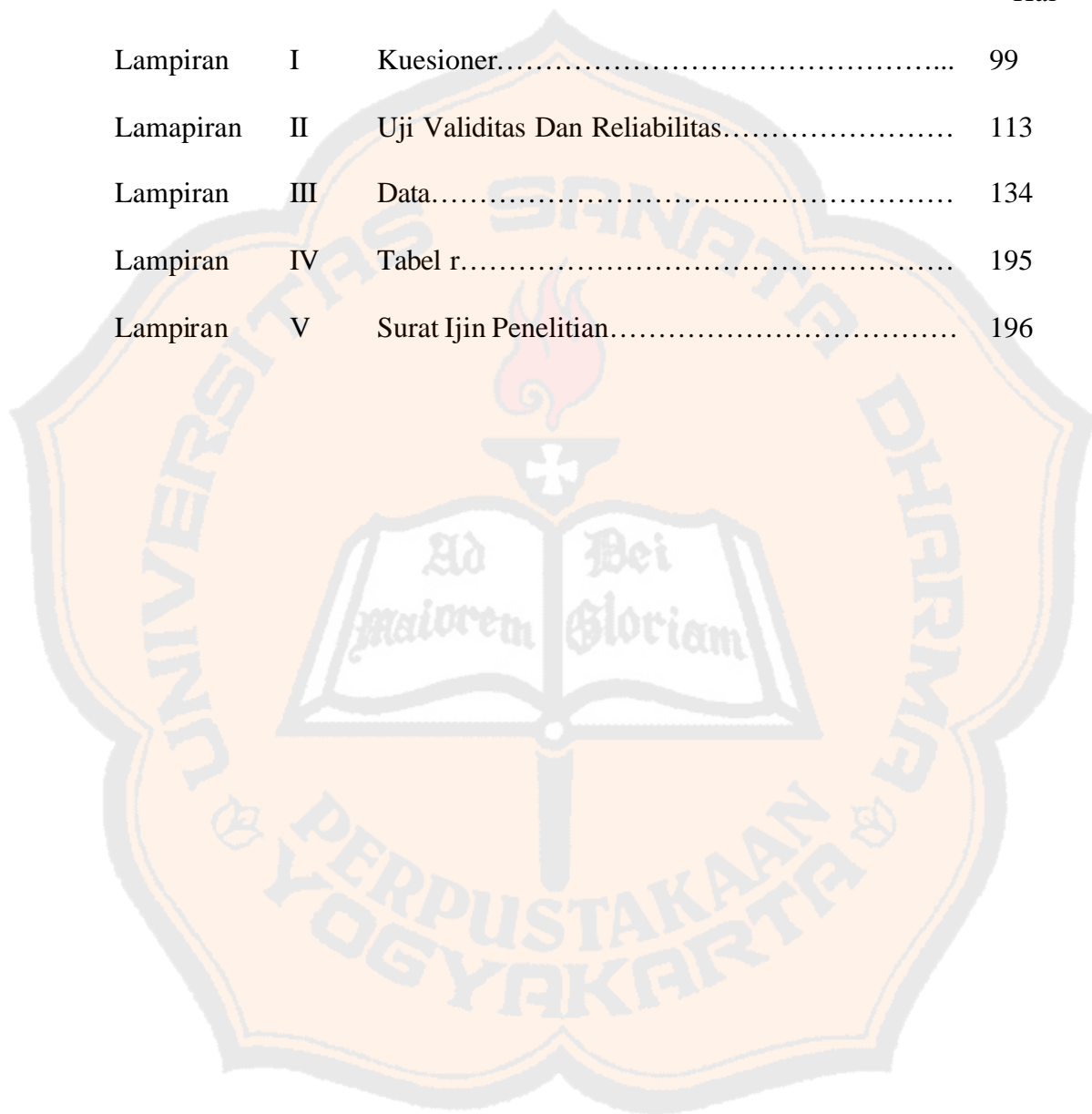
## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel III. 1 Kisi-Kisi Instrumen Pengetahuan Hak-Hak Dasar Tenaga Kerja ...	45
Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel IV. 4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengupahan.....	54
Tabel IV. 5 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan dan Perlakuan yang Sama.....	55
Tabel IV. 6 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	55
Tabel IV. 7 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Tenaga Kerja.....	56
Tabel IV. 8 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Waktu Kerja.....	56
Tabel IV. 9 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	57
Tabel IV. 10 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan dan Jaminan Sosial.....	57
Tabel IV. 11 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Serikat Pekerja.....	58
Tabel IV. 12 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Mogok Kerja.....	59
Tabel IV. 13 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel IV. 14 Deskripsi Data Variabel Pengupahan.....	61

Tabel IV. 15	Deskripsi Data Variabel Kesempatan dan Perlakuan yang Sama.....	62
Tabel IV. 16	Deskripsi Data Variabel Pelatihan Kerja.....	63
Tabel IV. 17	Deskripsi Data Variabel Penempatan Tenaga Kerja.....	64
Tabel IV. 18	Deskripsi Data Variabel Waktu Kerja.....	65
Tabel IV. 19	Deskripsi Data Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	66
Tabel IV. 20	Deskripsi Data Variabel Kesejahteraan dan Jaminan Sosial.....	67
Tabel IV. 21	Deskripsi Data Variabel Serikat Pekerja.....	68
Tabel IV. 22	Deskripsi Data Variabel Mogok Kerja.....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

			Hal
Lampiran	I	Kuesioner.....	99
Lamapiran	II	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	113
Lampiran	III	Data.....	134
Lampiran	IV	Tabel r.....	195
Lampiran	V	Surat Ijin Penelitian.....	196



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”). Tenaga kerja mempunyai kedudukan yang penting sebagai pelaku dan dalam tujuan pembangunan. Tenaga kerja juga merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan usaha bagi kegiatan usaha, oleh karena itu diharapkan agar tenaga kerja bersedia memberikan prestasi kerja yang maksimal. Tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas hak-hak dasar mereka dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Masalah ketenagakerjaan tidak dapat terlepas dan unsur utama yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Kondisi nyata Indonesia dewasa ini tentang buruh adalah buruh dibiarkan dalam kondisi mengambang karena pemerintah nampak lebih memihak para pemilik uang atau para pengusaha. Sejak tahun 2000, dunia ketenagakerjaan nasional terus dihadapkan pada berbagai masalah, sampai muncul Undang-Undang Serikat Pekerja, Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Hubungan Industrial (Business News, Januari 2006). Kasus seperti pembayaran upah dibawah UMP (Upah Minimum Propinsi) banyak



terjadi di beberapa kota di Indonesia dibiarkan oleh pemerintah daerah setempat, kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan tanpa pemberian pesangon yang wajar seperti yang terjadi di PT. Kahatex Bandung dan PT. Indoraya IV Tangerang, pihak perusahaan mudah melakukan mutasi terhadap buruhnya atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak (Septaningrum, 2006).

Kasus-kasus perburuhan seperti aksi unjuk rasa dan PHK (Pemutusan hubungan Kerja) terhadap buruh pabrik kerap mewarnai pemberitaan media masa. Seperti yang pernah dilakukan oleh PT Dirgantara, PT Kadera AR Indonesia akhir Mei 2001 dan PT Batam Textil Industri di awal Mei 2000. Sembilan ribu buruh PT Batik Keris Sukoharjo dan 11.000 buruh dari perusahaan di Tangerang juga melakukan unjuk rasa menuntut kenaikan upah karena besarnya upah minimum yang mereka terima masih terlalu rendah dan nilainya masih dibawah standar kebutuhan fisik minimum (Papu, 2006). Hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya gaji karyawan serta seringnya pimpinan perusahaan bertindak sewenang-wenang. Tetapi jika dilihat lebih lanjut akar permasalahannya adalah gaji (tingkat kesejahteraan) karyawan yang dirasa sudah tidak mencukupi biaya hidup (Kompas, 31 Maret 2001). Unjuk rasa buruh juga menolak rencana revisi Undang-Undang (UU) No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan marak di semua kota besar (Santosa, 2006). Demo buruh yang menentang revisi UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan puncak kekecewaan atas kebijakan pemerintah yang lebih

berpihak pada pengusaha, dan cenderung merugikan kesejahteraan buruh (Business News, April 2006).

Para buruh atau pekerja melakukan berbagai aksi untuk memperjuangkan nasib mereka, seperti yang diberitakan mereka melakukan tindakan anarkis, unjuk rasa, mogok kerja, dan pengrusakan sarana dan fasilitas umum sebagai pelampiasan mereka atas tuntutan yang mereka harapkan. Kasus-kasus seperti itu terus-menerus muncul dan tak pernah terselesaikan dengan baik, sebagai contoh kasus PT Dirgantara Indonesia yang juga sempat melumpuhkan lalu lintas saat melakukan demonstrasi besar-besaran kearah Istana Negara dan kasus-kasus yang lain dari berbagai perusahaan yang para karyawannya melakukan demonstrasi untuk menuntut hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Tuntutan untuk memperbaiki kesejahteraan hidup akan terus menjadi tuntutan para buruh, mengingat hal tersebut merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar para pekerja dapat termotivasi bekerja dengan baik.

Menurut Johanes Papu tahun 2001 ada tiga faktor yang utama yang menjadi pemicu timbulnya tindakan anarkis yang dilakukan para buruh dan ketiga faktor ini melibatkan tiga pihak penting dalam hubungan industrial yaitu karyawan/buruh, pengusaha yang diwakili manajemen, dan pemerintah yang diwakili oleh Depnakertrans. Adapun ketiga faktor tersebut adalah: 1) adanya tuntutan kesejahteraan dari karyawan; 2) tanggapan dari pengusaha/ manajemen yang tidak bersedia berunding dengan karyawan; 3) peran departemen tenaga kerja selaku lembaga yang

diberi kepercayaan untuk menjembatani perselisihan antara buruh dengan pengusaha tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dicantumkan hak-hak yang seharusnya diterima para buruh atau pekerja, jika pekerja atau buruh tidak menerima hak-haknya maka mereka berhak melakukan mogok kerja dan tuntutan terhadap hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Pada kenyataannya perusahaan seringkali menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungan, sehingga kurang memperhatikan kepentingan karyawan. Dari kenyataan yang terjadi dimana banyak perusahaan yang memberlakukan suatu sistem kontrak dan *outsourcing*, dan itu akan lebih menguntungkan perusahaan. Pemberlakuan itu didukung oleh rencana revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, padahal dengan adanya buruh kontrak dan *outsourcing* maka akan terlihat ketidakpastian tentang upah, jaminan kesehatan, kepastian kerja, THR (Tunjangan Hari Raya), dan tunjangan yang lain. Hal ini menunjukkan ketidakmampuan negara menyelesaikan masalah perburuhan dan mencerminkan tidak terpenuhinya hak buruh.

Selama ini para buruh atau tenaga kerja melakukan unjuk rasa dan pemogokan kerja karena masalah tuntutan gaji dan tunjangan tetapi masih banyak hak buruh yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang seharusnya diterima para buruh. Kurangnya pengetahuan para tenaga kerja atau buruh terhadap peraturan Ketenagakerjaan atau Undang-Undang perburuhan akan hak-hak yang

seharusnya mereka terima perlu mendapatkan perhatian. Pengetahuan akan hak buruh perlu bagi para tenaga kerja atau buruh agar mereka mendapatkan apa yang seharusnya mereka terima atau mendapatkan haknya sebagai tenaga kerja atau buruh.

Pengetahuan buruh akan terlihat dari kegiatan atau aksi yang dilakukan para buruh seperti demo di Padalarang, Jawa Barat yang mereka lakukan karena menuntut kenaikan upah. Selain itu di Surabaya, sedikitnya 15.000 buruh PT Maspion Sidoarjo menggelar demonstrasi menuntut kenaikan upah. Selain itu mereka menuntut dibubarkannya keterlibatan pengerak tenaga kerja, yang menyebabkan upah selama ini tidak mengalami kenaikan serta statusnya sebagai buruh kontrak tidak pernah berubah. Mereka menuntut dicabutnya keputusan PHK terhadap ketujuh orang buruh yang di tuduh perusahaan sebagai provokator aksi.

Diakhir tahun 2000 buruh dari berbagai pabrik dan serikat buruh di Sidoarjo melancarkan aksi mogok dan melakukan rally ke kantor Gubernur Jawa Timur di Surabaya, mereka menuntut agar UMR (Upah Minimum Regional) wilayah Sidoarjo dinaikkan sehingga sama dengan UMR wilayah Surabaya. Selain itu sebanyak 3.600 karyawan pabrik di PT Pindo Deli melakukan aksi unjuk mogok kerja, mereka mengajukan 30 tuntutan yang diantaranya penyesuaian UMR baru sesuai dengan kepmen 02/men96 30 tuntutan karyawan ada yang dirasakan ada paling mendesak diantaranya kuli borongan diminta dihapuskan, upah pokok tidak disatukan dengan uang makan, gaji disesuaikan dengan masa kerja, ada

transportasi, ada tempat peribadatan (musholla), iuran SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dijelaskan kegunaannya, ketua SPSI diganti, hari Raya Idul Fitri libur, tukang photo dihapus, dan tunjangan hari tua (<http://www.hamline.edu/apakabar/basisdata/1996/05/03/0052/html>).

Terbatasnya pengetahuan tentang hak-hak buruh dapat menyebabkan timbulnya berbagai masalah, tentunya masalah antara buruh dengan para pengusaha. Masalah antara buruh dengan pengusaha dapat diakibatkan karena hak buruh yang seharusnya diterima tidak perusahaan penuhi sehingga para buruh melakukan aksi seperti yang telah diuraikan diatas seperti mogok kerja, unjuk rasa atas tuntutan yang mereka ajukan sampai aksi-aksi anarkis seperti pengrusakan pabrik dan gedung-gedung pemerintah.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk menuliskan skripsi dengan judul “PENGETAHUAN PEKERJA TERHADAP HAK-HAKNYA”. Dalam skripsi ini akan membahas mengenai pengetahuan pekerja, yaitu pengetahuan pekerja terhadap hak-hak yang seharusnya diterima yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan rumusan masalahnya sebagai berikut :

Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap hak buruh atas upah yang mereka terima ?



Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama dari pengusaha ?

Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap hak buruh untuk mendapatkan pelatihan kerja ?

Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap hak buruh dalam penempatan tenaga kerja ?

Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap hak untuk memperoleh waktu istirahat dan cuti ?

Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja?

Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial yang diterima ?

Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap haknya dalam membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh ?

Bagaimana pengetahuan pekerja atau buruh terhadap hak buruh untuk melakukan mogok kerja ?

### **Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja atau buruh terhadap upah atau penghasilannya.

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja atau buruh terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama dari pengusaha.

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja atau buruh terhadap hak buruh untuk mendapatkan pelatihan kerja.

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja atau buruh terhadap penempatan kerja.

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja atau buruh terhadap hak untuk memperoleh waktu istirahat dan cuti.

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja atau buruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja atau buruh terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial.

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja atau buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh.

Untuk mengetahui pengetahuan pekerja buruh terhadap haknya untuk dapat melakukan mogok kerja.

### **Manfaat Penelitian**

#### **Bagi Buruh/Pekerja dan Organisasi Buruh**

Untuk menyadarkan tenaga kerja atau buruh bahwa mereka mempunyai hak-hak yang seharusnya mereka terima sesuai dengan perundang-undangan yang ada. Organisasi buruh agar lebih berperan aktif dalam memperjuangkan, melindungi para pekerja/buruh dan membela kepentingan dan kesejahteraan kaum buruh.

#### Bagi Pemerintah

Untuk dapat mengkaji ulang apa yang sebenarnya menjadi masalah antara buruh dan pengusaha selanjutnya dapat membuat solusi yang dapat menguntungkan kedua belah pihak.

#### 3. Bagi Perusahaan

Untuk lebih memperhatikan kaum buruh yang bekerja untuk perusahaan tersebut agar bekerja sesuai dengan kewajibannya.

#### 4. Bagi penulis selanjutnya

Untuk memberikan referensi bagi penulis selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.

#### Bagi Universitas

Untuk memberikan referensi yang dapat berguna bagi para pembaca.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Pekerja**

Kerja adalah suatu keharusan bagi setiap manusia hidup. Tujuan kerja bukanlah semata-mata tujuan kebendaan, melainkan untuk menyediakan kebutuhan-kebutuhan manusia untuk berkembang penuh sesuai dengan martabatnya. Kerja adalah kegiatan kreatif dan produktif yang dilakukan manusia. Kreatif dan produktif yang dimaksudkan adalah menghasilkan sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa dan semua kegiatan ini adalah kegiatan manusia bukan di luar manusia. Setiap kerja selalu menggunakan tenaga kerja. Apa pun kerja yang dilakukan, selalu dengan tenaga kerja.

Pada awalnya manusia belum mengenal apa yang dikatakan “buruh” (tenaga kerja). Orang bekerja untuk mencukupi keperluan pribadi dalam keluarganya. Makin lama manusia bertambah banyak juga kebutuhannya makin bertambah banyak, sehingga relasi antara manusia menjadi lebih tidak teratur. Kebutuhan manusia semakin sulit untuk dicukupi dengan usaha kerja sendiri tanpa pertolongan orang lain. Struktur dan susunan masyarakat mengalami perubahan-perubahan dan kemajuan yang pesat, baik dalam kebudayaan dan ilmu pengetahuan termasuk Ilmu ekonomi.

Menurut pendapat Francois Barret yang dikutip dari buku dengan judul “Perburuhan dari Masa ke Masa” tahun 1955, bahwa buruh ada setelah timbulnya apa yang disebut kapitalisme. Sebelum kapitalisme itu timbul, buruh masih merupakan apa yang disebut budak atau hamba. Lebih-lebih sewaktu revolusi industri dari negara-negara Eropa buruh mulai timbul dan berkembang.

Buruh dalam arti umum ialah buruh kasar yang mengangkut barang-barang orang lain, kuli kasar, tukang becak dan sebagainya. Rader dalam bukunya *“Labor in Growing Economy”* memberikan definisi *“By labor we mean (roughly) all person working for wages or salaries who belong to a family, whose income was derived primarily (80% or more) from wages or salaries”*. Rader memberikan empat sifat dari buruh diantaranya:

1. Penghasilan buruh yang relatif rendah.
2. Buruh bekerja pada atau dipekerjakan orang lain.
3. Pekerjaan diawasi orang lain.
4. Sebagian dari pendapatannya (80% atau lebih) dalam bentuk upah atau gaji.

Menurut Ir. Kaslan A. Tohir tahun 1955 dalam bukunya “Ekonomi Selayang Pandang” yang dimaksud dengan buruh adalah semua orang yang bekerja dalam hubungan kedinasan pada seorang atau banyak dan majikan. Secara khusus Halim (1909: 11) memberikan pengertian buruh/pegawai adalah:



1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan.
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan.
3. Secara resmi terang-terangan atau kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lainnya.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Kertenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja juga diartikan setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Silalahi, 2006). Tenaga kerja penting dalam kegiatan kerja di mana keduanya saling berkaitan. *Pertama*, tenaga kerja adalah tenaga yang digunakan untuk bekerja atau menjalankan kegiatan kerja. Setiap orang bekerja, pasti menggunakan tenaga kerja. *Kedua*, tenaga kerja terdapat dalam tubuh manusia. Tenaga kerja merupakan gabungan kemampuan fisik (otot) dan sekaligus kemampuan mental yang dimiliki manusia. Tak ada kerja melalui otot atau melulu mental. Tenaga kerja adalah kedua-duanya. *Ketiga*, dengan kemampuannya, maka tenaga kerja yang menghasilkan barang dan jasa. Tenaga kerja sebagai sumber nilai. Dengan tenaga inilah manusia dapat menciptakan barang dan jasa yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhannya. *Keempat*, manusia adalah

pemilik tenaga kerja, karena tenaga ini berada di dalam tubuh manusia. Sedangkan mesin ataupun pada hewan tidak mengandung tenaga kerja. Hanya manusia yang memiliki tenaga kerja (Radjab, 2001).

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labour force* (Simanjuntak, 1998: 3).

Dari berbagai pengertian tentang buruh/tenaga kerja maka dapat disimpulkan bahwa buruh atau tenaga kerja adalah semua orang atau sebagian besar orang bekerja dengan kekuatan baik rohani dan jasmani dibawah pimpinan atau perintah orang lain/majikan, dengan dasar ketentuan dari pimpinan/majikan dan dibawah pengawasan dari majikan dan berhak menerima balasan jasanya yang berupa upah dan pimpinan atau majikan membayar upah tersebut.

Angkatan kerja adalah penduduk berumur 15 tahun keatas yang selama seminggu sebelum pencacahan bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari

pekerjaan (Silalahi, 2006). Menurut Sensus Penduduk tahun 1971, orang yang bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan paling sedikit dua hari dalam seminggu sebelum hari pencacahan dinyatakan sebagai bekerja. Juga tergolong sebagai bekerja, mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak bekerja atau bekerja kurang dari dua hari tetapi mereka adalah: (1) pekerja tetap pada kantor pemerintah atau swasta yang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok kerja atau mangkir; (2) petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang sedang tidak bekerja karena menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawahnya; dan (3) orang yang bekerja dalam bidang keahlian seperti dokter, konsultan, tukang cukur, dan lain-lain.

Sebaliknya penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan. Secara singkat Angkatan kerja adalah pekerja dan penganggur (Simanjuntak, 1998: 5).

Pekerja memiliki pengertian yang sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang bekerja atau pekerja yang lebih diidentikkan pada pekerjaan non fisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor (Khakim, 2003: 1). Pekerja juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dalam menerima upah (Silalahi, 2006). Pekerja atau buruh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **B. Kebijakan Perburuhan Nasional**

Kebijakan perburuhan Nasional diatur atau termuat dalam Undang-Undang dibidang Perburuhan. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang “Keselamatan Kerja” dimana setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Bab III “Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja” pasal 12 menyebutkan bahwa dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang “Jaminan Sosial Tenaga Kerja” dimana dalam Bab II “ Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja” pasal 3 ayat 2 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Dalam Bab III “Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja” pasal 6 ayat 1 disebutkan ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b. Jaminan Kematian.
- c. Jaminan Hari Tua.
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang “Serikat Pekerja/Serikat Buruh”, dalam Undang-Undang ini terdapat pasal yang menyangkut hak buruh yaitu pasal 5 ayat I yaitu setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” dimana dalam Undang-Undang ini terdapat hak-hak tenaga kerja/buruh. Dalam Bab I “Ketentuan Umum” Pasal 1 ayat 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Bab III “Kesempatan dan Perlakuan yang Sama” Pasal 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam hal ini pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Dalam Bab V “Pelatihan Tenaga Kerja” Pasal 11 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pasal 18 menyebutkan bahwa tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan kerja di tempat kerja.

Dalam Bab VI “Penempatan Tenaga Kerja” Pasal 31 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dari dalam atau di luar negeri.

Dalam Bab X Bagian Kesatu Paragraf 4 tentang “Waktu Kerja” pada Pasal 79 ayat 1 menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Ayat 2 menyebutkan bahwa waktu istirahat dan cuti sebagaimana yang dimaksud ayat 1, meliputi:



- a. istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1(satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Dalam pasal 80 disebutkan juga bahwa pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan dalam agama. Pasal 82 ayat 1 menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, ayat 2 menyebutkan bahwa pekerja/buruh



perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Dalam Paragraf 5 tentang “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” yaitu pada Pasal 86 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. moral dan kesusilaan.
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pada Bagian Kedua tentang “Pengupahan” Pasal 88 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Ayat 2 menyebutkan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Selanjutnya ayat 3 menyebutkan bahwa Kebijakan

pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bagian Ketiga tentang “Kesejahteraan” pada Pasal 99 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, ayat 2 menyebutkan bahwa Jaminan Sosial tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 100 ayat 1 menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Yang dimaksud fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan

pekerja/buruh, fasilitas ibadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

Bagian Kedua tentang “Serikat Pekerja/Serikat Buruh” pada Pasal 104 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Bahwa kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Bagian Kedelapan tentang “Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” pada Paragraf 2 tentang “Mogok Kerja” pada Pasal 137 menyebutkan bahwa Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Yang dimaksud gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Sedangkan yang dimaksud tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Hubungan Industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan antara

kedua belah pihak. Perselisihan dapat terjadi karena hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Bab I Ketentuan Umum dalam pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang “Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”, dalam Bab III Pasal 8 menyebutkan bahwa setiap calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja Luar Negeri dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;

- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia ketempat asal;
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang “Sistem jaminan Sosial Nasional”. Setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak untuk meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 pasal 1 ayat 1 Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya

yang layak. Pasal 18 menyebutkan bahwa jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. Jaminan kesehatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pensiun;
- e. Jaminan kematian.

### **C. Hak-Hak Buruh**

Hak-hak buruh sebagai pekerja diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dan undang-undang perburuhan. Hak-hak buruh yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengupahan**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Kesempatan dan perlakuan yang sama

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dimana pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

3. Pelatihan kerja

Mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

4. Penempatan tenaga kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

5. Waktu kerja

Setiap pekerja /buruh berhak memperoleh waktu istirahat dan cuti. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.



6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Setiap pekerja/buruh berhak mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) keselamatan dan kesehatan kerja; b) moral dan kesusilaan; c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

7. Kesejahteraan dan Jaminan Sosial

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam membentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

8. Serikat pekerja/Serikat buruh

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat anggota serikat pekerja/buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

9. Mogok kerja.

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat buruh/serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Yang dimaksud gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang

dapat disebabkan karena pengusaha tidak ingin melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

#### **D. Masalah Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003**

Dengan disahkannya tiga paket Undang-Undang Perburuhan oleh DPR dan pemerintah merupakan suatu pukulan yang hebat bagi kaum buruh dan gerakan buruh karena ketiga Undang-Undang yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Buruh, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) kualitasnya sangat buruk dan lebih rendah dari peraturan yang diganti yaitu Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, sebab kedua Undang-Undang ini memiliki paradigma bahwa kaum buruh adalah kelompok yang lemah/rendah dibandingkan dengan pemilik modal/pengusaha sehingga wajib diberikan perlindungan dalam bentuk kepastian kerja dan perlindungan sosialnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 semenjak lahir sudah mendapatkan respon yang tidak baik dan menjadi kontroversi baik dikalangan pengusaha, pemerintah apalagi dikalangan buruh dan serikat buruh. Masalah dalam Undang Undang ini adalah menghilangnya jaminan hak atas pekerjaan, melegalisasi praktik-praktik sistem kerja kontrak ilegal dan *outsourcing*, melepaskan tanggung jawab dan kewajiban negara untuk melindungi buruh dan mempertahankan hak atas

pekerjaannya dan melegitimasi upah murah. Pada intinya isi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat merugikan dan tidak berpihak pada kaum buruh, sehingga dampaknya sangat nyata dirasakan oleh kaum buruh dan keluarganya.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan gelombang PHK massal terjadi di mana-mana dengan tanpa pesangon, ataupun dalam rangka menggantikan buruh tetap semuanya sebagai buruh kontrak ataupun *outsourcing* demi menghindari berbagai kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak-hak buruh (upah yang layak, jaminan sosial, pesangon, THR). Peristiwa-peristiwa ini menjelaskan bahwa kaum buruh ditindas dan dihisap baik secara terang-terangan ataupun oleh pihak pemerintah.

Adapun masalah dalam pasal Undang-Undang “Ketenagakerjaan” No.13 Tahun 2003 yang sangat merugikan buruh adalah sebagai berikut:

1. Buruh Kontrak dan *Outsourcing*

Diterapkannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* membuat posisi kaum buruh menjadi lemah. Dengan diterapkannya sistem tersebut buruh atau pekerja tidak mendapatkan kepastian kerja, jaminan sosial, THR, dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan lainnya.

2. Upah

Dalam Undang-Undang diterapkan bahwa Upah Minimum ditetapkan berdasarkan kemampuan sektor usaha paling lemah dan pemerintah mengambil posisi Upah Minimum hanya sebagai jaring pengaman.

Sehingga dengan diberlakukannya kebijakan ini maka perusahaan menengah dan besar akan menggunakan alasan hukum ini untuk membayar upah buruhnya dengan upah murah padahal perusahaan mempunyai kemampuan membayar upah bisa melebihi. Jelas terlihat bahwa kebijakan ini menempatkan buruh untuk miskin selamanya dan tidak bisa atau sulit hidup layak.

### 3. Cuti

Pemerintah menghilangkan hak cuti panjang bagi buruh. Dalam Undang-Undang sebelumnya bagi buruh yang sudah memiliki masa kerja 6 tahun secara terus menerus berhak mendapatkan cuti panjang selama 1 bulan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 dan ke 8 masing-masing 1 bulan.

### 4. Jaminan Sosial

Dengan diterapkannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, maka kaum buruh dan keluarganya dipastikan tidak akan mendapatkan jaminan sosial. Masalah pengangguran yang begitu besar yang nantinya para buruh akan menerima upah yang ditentukan perusahaan walaupun upah di bawah UMK, tidak diberi cuti haid dan tahunan, tidak diikutkan dalam program jamsostek maupun pemenuhan hak-hak normatif lainnya.

### 5. PHK dan Uang Pesangon

Masalah PHK akan sangat mudah terjadi dan masalah pesangon bagi buruh yang ter-PHK ditentukan maksimal sampai 7 bulan upah ,

termasuk jika perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi dan mengenai uang penghargaan masa kerja diberikan hanya pada buruh yang sudah memiliki masa kerja di atas 5 tahun/lebih dengan batas maksimal pemberian penghargaan masa kerja sebesar 6 bulan upah.

6. Kesalahan Berat dan Skorsing

Pengusaha diperbolehkan melakukan skorsing dengan membayar upah sebesar 50 persen.

7. Kebebasan Berserikat

Disatu pihak buruh diperbolehkan membentuk serikat buruh atau organisasi buruh, tetapi tidak ada jaminan perlindungan bagi buruh yang mengikuti kegiatan serikat buruh atau organisasi buruh tersebut. Dilain pihak jika sistem kontrak itu diberlakukan maka para buruh akan takut masuk dalam serikat buruh atau organisasi buruh karena takut tidak diperpanjang kontraknya. Padahal serikat buruh adalah alat yang mutlak dibutuhkan oleh buruh untuk memperjuangkan hak dan kepentingan serta untuk membentengi diri kaum buruh dari perlakuan pengusaha.

8. Mogok Kerja

Mogok kerja adalah hak buruh dan serikat buruh tetapi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dipertegas adanya sikap pengekangan terhadap hak mogok dan adanya syarat-syarat dengan adanya sanksi PHK atau ganti rugi.

#### 9. Tenaga Kerja Asing

Pemberian kelonggaran yang sangat luas bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia dan bersaing di pasar tenaga kerja dengan rakyat Indonesia yang tingkat ketrampilan dan pendidikannya sudah dipastikan rata-rata jauh dibawah tenaga kerja asing.

#### **E. Konvensi ILO Yang Berlaku dan Mengikat Indonesia**

Sebagai anggota masyarakat internasional, Indonesia tidak lepas dari aturan dan tatanan masyarakat internasional. Indonesia telah menjadi anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk itu harus mematuhi aturan yang berlaku. Di dalam PBB Indonesia juga masuk sebagai anggota International Labour Organization (ILO) juga terikat oleh aturan didalamnya, termasuk aturan Anggaran Dasar ILO dan Deklarasi ILO serta Deklarasi Philadelphia. Indonesia menjadi anggota ILO sejak tanggal 12 Juli 1950, sejak saat itu ILO telah memproduksi konvensi yang berlaku secara internasional. Beberapa konvensi ILO yang berlaku di dan mengikat Indonesia adalah sebagai berikut:

Konvensi ILO No. 81 tentang “Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan”. Bagian I “Pengawasan Ketenagakerjaan Di Industri” pada pasal 1 menyebutkan bahwa Setiap negara anggota ILO yang memberlakukan konvensi ini harus melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan ditempat kerja. Pasal 3 ayat 1 Fungsi sistem Pengawasan ketenagakerjaan adalah:



- a. Menyebutkan bahwa fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja, waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan tenaga kerja anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang pengawasan tersebut dapat dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- b. Memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk menaati ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Memberitahukan kepada pejabat yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Konvensi ILO No. 87 mengenai “Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi” Bagian I “Kebebasan Berserikat” pada pasal 2 menyebutkan bahwa Pekerja dan pengusaha tanpa perbedaan apapun mempunyai hak yang sama untuk mendirikan dan tunduk hanya pada peraturan-peraturan organisasi tersebut, untuk bergabung dengan organisasi-organisasi pilihan mereka tanpa otoritas sebelumnya. Bagian II “Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi” pada pasal 11 menyebutkan bahwa Setiap anggota Organisasi Internasional di mana Konvensi ini diberlakukan mengambil hal-hal yang penting dan tepat untuk memastikan bahwa pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan hak berorganisasi dengan bebas.



Konvensi ILO No. 88 tentang “Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja”. Pada pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa setiap Anggota Perburuhan Internasional yang berlakukan Konvensi ini wajib membuat kebijakan nasional untuk mendirikan atau memastikan berdirinya lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja yang memberikan pelayanan secara cuma-cuma kepada masyarakat.

Konvensi ILO No. 98 mengenai “Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama”. Pada pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa pekerja wajib menikmati perlindungan yang memadai terhadap tindakan diskriminasi anti serikat kerja berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Konvensi ILO No. 105 mengenai “Penghapusan Kerja Paksa”. Pada pasal 1 menyebutkan bahwa setiap anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib melarang dan tidak memanfaatkan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja:

- a. sebagai alat penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman atau pengungkapan pandangan politik atau ideologi yang bertentangan dengan sistem politik, sosial, dan ekonomi yang berlaku;
- b. sebagai cara pengerahan dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi;
- c. sebagai alat untuk mendisiplinkan pekerja;

- d. sebagai hukuman atas keikutsertaan dalam pemasokan;
- e. sebagai cara melakukan diskriminasi atas ras, sosial, kebangsaan, atau agama.

Konvensi ILO No. 111 tentang “Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan”. Dalam konvensi No. 111 ini ada pertimbangan sehingga tercipta pasalnya diantaranya mengatakan bahwa semua manusia tanpa memandang ras, kepercayaan, atau jenis kelamin berhak mengejar baik kesejahteraan materil maupun kemajuan spiritual dalam suasana bebas dan bermartabat, kesejahteraan ekonomi, keseimbangan yang sama dan juga menimbang, bahwa diskriminasi merupakan pelanggaran hak yang dinyatakan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Konvensi ILO No. 138 tentang “Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja”. Pada pasal 1 disebutkan bahwa setiap anggota yang berlakukan Konvensi ini wajib membuat kebijakan nasional yang dirancang untuk menjamin penghapusan secara efektif pekerja anak dan secara bertahap meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan perkembangan fisik dan mental sepenuhnya dari orang muda. Pada pasal 2 ayat 3 disebutkan bahwa usia minimum yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan ayat 1 pasal ini, tidak boleh kurang dari usia tamat wajib belajar yaitu tidak boleh kurang dari 15 tahun, dalam keadaan apapun. Pada pasal 3 ayat 1 juga disebutkan bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja disetiap jenis pekerjaan, yang karena sifat atau keadaan lingkungan tempat

pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun.

Konvensi ILO No. 182 mengenai “Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak”.

Pada pasal 1 disebutkan bahwa setiap anggota yang meratifikasi Konvensi ini wajib mengambil tindakan segera dan efektif untuk menjamin pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagai hal yang mendesak. Pada pasal 2 juga dijelaskan bahwa dalam konvensi ini istilah “anak” berarti semua orang yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun. Pada pasal 3 juga menyebutkan bahwa dalam konvensi ini, istilah “bentuk-bentuk terburuk pekerjaan untuk anak” mengandung pengertian:

- a. segala bentuk perbudakan atau praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (*debt bondage*), dan perhambatan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata.
- b. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan porno.
- c. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional relevan.

- d. pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Demikian konvensi ILO yang berlaku dan mengikat Indonesia yang tentunya sangat penting untuk para buruh atau pekerja, karena semua isinya menyangkut kepentingan para buruh/pekerja. Dalam konvensi ILO tersebut pada dasarnya berisi tentang perlindungan akan hak-hak buruh baik itu yang berkaitan dengan hak buruh pada saat mereka bekerja dan juga yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Surbakti pada tahun 1998 dengan judul “Pemahaman Dasar Tentang Hukum dan Hukum Perburuhan” menyatakan bahwa kunci dari segala permasalahan ialah tidak adanya organisasi atau serikat buruh yang benar-benar mewakili dan melindungi kepentingan-kepentingan kaum buruh di Indonesia. Negara juga merampas hak berorganisasi buruh melalui peraturan-peraturan tentang hak berorganisasi yang sebenarnya sama sekali tidak memberikan kesempatan kaum buruh untuk berorganisasi. Oleh karena itu sesungguhnya hukum yang berlaku sekarang tidak dapat dijadikan alat perjuangan kaum buruh, bahkan kaum buruh harus berjuang untuk sebuah perubahan hukum yang lebih adil. Jadi mempelajari hukum perburuhan bukanlah untuk membuat kita tahu, hapal kemudian dijadikan pedoman untuk perjuangan kita, tetapi mempelajari hukum perburuhan berarti

mencoba dengan kritis melihat dari sisi-sisi yang merugikan kaum buruh dan berjuang untuk melakukan perubahan.

Penelitian oleh Yohanes Harsoyo 1989 dengan judul “ Persepsi Anggota SPSI Terhadap Sifat, Pencapaian Tujuan, dan Pemihakan SPSI” dalam kesimpulan umumnya:

1. Sebagian besar anggota berpersepsi negatif terhadap Unit Kerja SPSI Monumen Yogja Kembali ditinjau dari segi sifat, pencapaian tujuan, dan pemihakan Unit Kerja SPSI Monumen Yogja Kembali.
2. Dengan cara mengelompokkan anggota menjadi tiga kelompok yaitu anggota dari golongan karyawan operasional, anggota dari golongan karyawan supervisi, dan anggota dari golongan karyawan manajerial dapat diketahui bahwa sebagian besar anggota dari golongan karyawan operasional berpersepsi negatif terhadap sifat, pencapaian tujuan, dan pemihakan unit kerja SPSI Monumen Yogja Kembali. Sedangkan anggota dari golongan karyawan supervisi dan manajerial selalu memiliki persepsi yang sama yaitu semua berpersepsi positif terhadap sifat, pencapaian tujuan, dan pemihakan Unit Kerja SPSI Monumen Yogja Kembali.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan keseluruhan prosedur dan alat yang dapat digunakan dalam penelitian. Penentuan metode penelitian penting digunakan untuk menentukan jawaban dari permasalahan yang diteliti. Hal-hal yang termasuk dalam metode penelitian yaitu:

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki ( Nazir, 2005: 54).

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

1. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-Juni 2007
2. Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT Mega Andalan Kalasan (MAK) Desa Sumberharjo, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Sleman; PT Mitra Adi Jaya Desa Sanggrahan, Kecamatan Berbah, Kabupaten Sleman, PT Perwita Karya Desa Kalitirto, Kecamatan Berbah, Kabupaten Sleman, dan PT Perkebunan Nusantara Desa Sorogedug, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Sleman. Dengan alasan:

- a. Lokasi penelitian dipilih karena merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang berbeda, masa kerja yang berbeda karen keberadaan perusahaan dan karena saling berdekatan.
- b. Memberikan keragaman objek penelitian.
- c. Dekat dengan rumah penulis sehingga akan meringankan biaya penelitian.

### C. Definisi Operasional

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu keadaan dimana seseorang mengerti atau mengetahui sesudah melihat, menyaksikan, mengalami atau diajar.

Dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengetahuan tenaga kerja akan hak yang seharusnya mereka terima.

#### 2. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam penelitian ini adalah buruh atau pekerja di PT Mega Andalan Kalasan (MAK), PT Mitra Adi Jaya, PT Perwita Karya, PT Perkebunan Nusantara.

#### 3. Hak

Hak adalah sesuatu yang seharusnya diterima atau diperoleh. Dalam penelitian ini menyangkut hak yang seharusnya buruh terima berdasarkan ketentuan yang berlaku atau menurut undang-undang yang berlaku.



#### **D. Subjek dan Objek Penelitian**

##### **1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah responden yang terlibat langsung dalam penelitian, mereka berperan sebagai pemberi informasi yang berhubungan dengan objek penelitian. Subjek penelitian ini adalah tenaga kerja atau buruh yang ada di PT Mega Andalan Kalasan (MAK), PT Mitra Adi Jaya, PT Perwita Karya, PT Perkebunan Nusantara.

##### **2. Objek Penelitian**

Objek penelitian tersebut adalah berbagai variabel yang diteliti. Objek penelitian berupa pengupahan, kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, waktu istirahat dan cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan dan jaminan sosial, serikat buruh dan mogok kerja.

#### **E. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah sekumpulan objek penelitian yang dapat berupa manusia, benda, tumbuhan, gejala, nilai, tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi, 1985: 40). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pekerja atau buruh di PT Mega Andalan Kalasan (MAK), PT Mitra Adi Jaya, PT Perwita Karya, dan PT Perkebunan Nusantara.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Nawawi, 1998:144). Sampel penelitian adalah contoh untuk mewakili populasi, yang dimaksud mewakili bukanlah merupakan duplikat, replika yang cermat, melainkan hanya sebagai cermin yang dapat dipandang menggambarkan secara maksimal keadaan populasi (Sutrisno, 1984 : 70). Sampel adalah bagian atau wilayah populasi yang diteliti. Dalam menentukan besar kecilnya sampel, sebenarnya tidak ada ketepatan yang mutlak, Arikunto, 1991:107 menyatakan sebagai berikut: apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bila jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% / 20%-25% atau lebih, tergantung pertimbangan sebagai berikut:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, biaya.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek , karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data yang diperoleh.
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang berisiko berat, tentu saja jika sampel lebih besar maka hasilnya akan lebih baik.

#### **F. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 335 tenaga kerja dari PT Mega Andalan Kalasan (MAK), 1400 dari PT Mitra Adi Jaya, 260 dari PT Perwita Karya dan 130 dari PT Perkebunan Nusantara. Karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2005: 55). Sampel tenaga kerja diambil berkisar dari 10%-15% atau 20%-25% dari masing-masing populasi. Jadi diperoleh sampel PT Mega Andalan Kalasan (MAK) 34 tenaga kerja, PT Mitra Adi Jaya 140 tenaga kerja, PT Perwita Karya 30 tenaga kerja dan PT Perkebunan Nusantara 13 tenaga kerja.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik aksidental sampling yaitu penentuan sampel berdasarkan pada kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan ditemui dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2005: 60).

#### **G. Variabel, Indikator dan Pengukurannya**

Variabel adalah sesuatu yang dapat menjadi subyek pengamatan atau fakta-fakta yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yaitu:

1. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap upah atau penghasilan yang mereka terima
2. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama dari pengusaha.
3. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap pelatihan kerja.
4. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap penempatan tenaga kerja.
5. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap waktu istirahat dan cuti.
6. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
7. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial
8. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh.
9. Pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak buruh untuk melakukan mogok kerja.

Adapun beberapa indikator yang dipakai oleh peneliti untuk menterjemahkan hak-hak buruh yang ada yaitu: 1) Pengupahan; 2) Kesempatan dan perlakuan yang sama; 3) Pelatihan kerja; 4) Penempatan tenaga kerja; 5) Waktu istirahat dan cuti; 6) Keselamatan dan kesehatan kerja; 7) Kesejahteraan dan jaminan sosial; 8) Serikat pekerja; 9) Mogok kerja.

#### **H. Data yang Dicari**

1. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak buruh untuk menerima upah atau penghasilan.

2. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama dari pengusaha
3. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh terhadap haknya untuk mendapatkan pelatihan kerja.
4. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh terhadap penempatan tenaga kerja.
5. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh terhadap waktu istirahat dan cuti.
6. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
7. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial yang diterima.
8. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh terhadap haknya untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh.
9. Data mengenai pengetahuan pekerja/buruh untuk mogok kerja.

#### **I. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data ( Suharsimi Arikunto, 2000: 134). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan yang harus diisi oleh seorang responden ( Suharsimi Arikunto, 1984: 20). Data yang ingin diperoleh dari metode ini adalah pengetahuan buruh terhadap hak-haknya.

Dalam menyusun kuesioner ini dengan menggunakan beberapa indikator antara lain pengupahan, kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, waktu istirahat dan cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan dan jaminan sosial, serikat pekerja dan mogok kerja.

Selanjutnya adalah membuat secara terperinci kisi-kisi kuesioner yang dikembangkan untuk mengumpulkan data penelitian.

**Tabel III. 1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Pengetahuan Pekerja Terhadap Hak-haknya**

Variabel	Indikator	Nomor Item	Total
1. Pengetahuan pekerja terhadap upah yang diterima	a. Upah minimum	1	1
	b. Upah kerja lembur	2, 3, 4, 5	4
	c. Upah tidak masuk kerja	6,7	2
	d. Upah karena menjalankan haknya	8	1
	e. Denda dan potongan upah	9	1
	f. Upah untuk pembayaran pesangon	10	1
	g. Upah untuk pajak penghasilan	11	1
	h. Upah yang wajib pengusaha bayar	12, 13, 14, 15, 16 17, 18, 19	8
	i. Upah pokok	20	1
	j. Tuntutan pembayaran upah	21	1
	k. THR	22, 23, 24, 25, 26	5
	l. Upah untuk penggantian fasilitas	27	1
	m. Upah untuk bantuan bagi keluarga tanggungan	28	1
	n. Upah borongan	29, 30	2

Variabel	Indikator	Nomor Item	Total
2. Pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama dari pengusaha	Kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.	31, 32, 33, 34, 35	5
3. Pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja	a. Peningkatan kompetensi b. Pelatihan kerja c. Pengakuan kompetensi	36 37, 38, 39, 40, 41 42	1 4 1
4. Pengetahuan pekerja terhadap penempatan tenaga kerja	Penempatan tenaga kerja	43, 44, 45, 46, 47	5
5. Pengetahuan pekerja terhadap waktu istirahat dan cuti	a. Waktu kerja lembur b. Waktu istirahat c. Cuti	48 49, 50, 51, 52 53	1 4 1
6. Pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	a. Cara pemberian b. Perlindungan	54 55, 56, 57, 58	1 4
7. Pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial	a. Kesejahteraan b. Jaminan sosial	59, 60, 61 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	3 11
8. Pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja/serikat buruh	a. Sifat b. Pembentukan c. Keanggotaan d. Hak dan Kewajiban e. Penyelesaian Perselisihan f. Pembubaran	73 74, 75, 76, 77, 78, 79 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 89, 90 91, 92 93, 94	1 6 9 2 2 2
9. Pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja.	a. Hak pekerja b. pelaksanaan	95, 96 97, 98, 99, 100	2 4



## J. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, kuesioner akan diuji ketepatannya.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sampai dimana tingkat reliabilitas dan validitas suatu instrumen penelitian.

### 1. Validitas

Validitas adalah tingkat keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 1984 : 4). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen pengukuran.

Rumus korelasi yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan Korelasi Product Moment (Masidjo, 1991: 57-69).

Validitas akan dicari dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi *product moment*

$x$  = nilai masing-masing butir per item

$y$  = nilai seluruh butir per item

$N$  = jumlah responden

$r_{xy} > r_{tabel}$  = valid

$r_{xy} < r_{tabel}$  = gugur

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai tingkatan kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur. Dikatakan mantap apabila dalam mengukur sesuatu berulang kali, dapat diandalkan dan hasilnya tidak banyak berubah dari waktu ke waktu. Dikatakan tepat apabila ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari suatu yang ingin diukur untuk mengetahui koefisien reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpa Cronbach dengan taraf signifikansi 5%, yaitu sebagai berikut:

$$r_{tt} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{tt}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum ab^2$  = Jumlah varian butir

$at^2$  = Varian tabel

$r_{xx} > r_{tabel}$  = Reliabel/handal

$r_{xx} < r_{tabel}$  = Tidak reliabel/Gugur

## K. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan dalam rumusan masalah digunakan statistik deskriptif. Statistik Deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 1999; 112).

Selanjutnya untuk menentukan kategori pengetahuan pekerja terhadap hak-haknya menggunakan Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II dengan perhitungan sebagai berikut:

Tingkat Penguasaan Kompetensi	Nilai Huruf
a. 81% - 100 %	A
b. 66 % - 80 %	B
c. 56 % - 65 %	C
d. 46 % - 55 %	D
e. Di bawah 46 %	E

Sumber Masidjo, 1995:157

Keterangan A = Sangat Tinggi

B = Tinggi

C = Cukup

D = Rendah

E = Sangat Rendah

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menyajikan deskripsi responden, pengujian instrumen, analisis data dan pembahasan akan masalah yang ada berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu variabel pengupahan, kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan dan jaminan sosial, serikat pekerja dan mogok kerja. Maka akan diuraikan masalah deskripsi responden, pengujian instrumen, analisis data dan pembahasan akan variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

#### A. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini kuesioner yang disebarkan kepada responden berjumlah 217. Dari 217 kuesioner yang disebarkan 212 kuesioner kembali kepada peneliti (*responden rate* 97,69 %), sedangkan sisanya sejumlah 5 kuesioner tidak kembali. Adapun alasan responden tidak mengembalikan karena pada saat peneliti mengambil tempat yang telah ditentukan dan disepakati antara responden dan peneliti masalah waktu dan tempatnya responden tidak mengembalikan. Dengan demikian, peneliti menggunakan 212 data responden yang diperoleh untuk melakukan penelitian ini.

Dari 212 responden tersebut terdiri dari 30 responden dari PT Perwita Karya, 34 dari PT Mega Andalan Kalasan (MAK), 13 responden dari PT Perkebunan Nusantara, dan 140 responden dari PT

Mitra Adi Jaya. Adapun dapat diketahui deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

**Tabel IV. 1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	58	27,36%
2.	Perempuan	147	69,34%
3.	Tidak mencantumkan Identitas	7	3,30%
	Jumlah	212	100%

Sumber : Data Primer, 2007

Hasil penggolongan berdasarkan pada jenis kelamin dalam tabel di atas diketahui bahwa responden terdiri dari responden laki-laki sebanyak 58 orang (27%) dan responden perempuan 147 orang (69,34%), akan tetapi ada responden yang tidak mencantumkan identitas sebanyak 7 orang (3,30%).

**Tabel IV. 2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<20 th	23	10,85%
2.	21 - 35 th	161	75,94%
3.	>36	21	9,91%
4.	Tidak mencantumkan Usia	7	3,30%
	Jumlah	212	100%

Sumber : Data Primer, 2007

Berdasarkan penggolongan berdasarkan usia dalam tabel di atas diketahui bahwa respondent terdiri dari usia <20 th sebanyak 23 orang (10,85%), responden dengan usia 21 – 35 th sebanyak 161 orang (75,94%), responden dengan usia > 36 th sebanyak 21 orang (9,91%),

akan tetapi ada responden yang tidak mencantumkan identitasnya sebanyak 7 orang (3,30%).

**Tabel IV. 3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD/SLTP	3	1,42%
2.	SLTA/Sederajat	172	81,13%
3.	PT	30	14,15%
4.	Tidak mencantumkan Tingkat Pendidikan	7	3,30%
	Jumlah	212	100%

Sumber : Data Primer, 2007

Berdasarkan penggolongan berdasarkan tingkat pendidikan dalam tabel di atas diketahui bahwa responden terdiri dari responden dengan tingkat pendidikan SD/SLTP sebanyak 3 orang (1,42%), responden dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 172 orang (81,13%), responden dengan tingkat pendidikan PT sebanyak 30 orang (14,15%), dan responden yang tidak mencantumkan tingkat pendidikan sebanyak 7 orang (3,30%).

## **B. Pengujian Instrumen**

### **1. Pengujian Validitas**

Validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur, dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian tersebut valid atau tidak maka peneliti

menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5 % maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5 % maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini terdiri dari sembilan variabel penelitian yaitu: Pengupahan, Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama, Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Waktu Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kesejahteraan dan Jaminan Sosial, Serikat Pekerja, dan Mogok Kerja. Terdiri dari 217 responden, responden diambil dari 4 perusahaan yaitu PT Mitra Adi Jaya, PT Mega Andalan Kalasan (MAK), PT Perwita Karya, dan PT Perkebunan Nusantara. Akan tetapi dari 217 kuesioner yang tersebar ada 5 kuesioner yang tidak kembali karena para responden saat akan diambil kuesionernya atau diminta tidak memberikan atau tidak mengembalikan padahal peneliti telah membuat kesepakatan dengan responden tentang waktu bisa diambil dan dimana peneliti bisa mengambilnya.

Untuk variabel pengupahan terdiri dari 30 butir pertanyaan. Dari 30 butir pertanyaan ditemukan 3 butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian validitas butir pertanyaan variabel pengupahan terdapat pada di bawah ini.



**Tabel IV. 4**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang**  
**Hak Pengupahan**

No Butir	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,1689	0,138	Valid
2	0,3103	0,138	Valid
3	0,1691	0,138	Valid
4	0,2014	0,138	Valid
5	0,3823	0,138	Valid
6	0,2526	0,138	Valid
7	0,1856	0,138	Valid
8	0,2913	0,138	Valid
9	0,0329	0,138	Tidak Valid
10	0,1211	0,138	Tidak Valid
11	0,3645	0,138	Valid
12	0,3887	0,138	Valid
13	0,3088	0,138	Valid
14	0,3450	0,138	Valid
15	0,3263	0,138	Valid
16	0,2170	0,138	Valid
17	0,3771	0,138	Valid
18	0,0236	0,138	Tidak Valid
19	0,3829	0,138	Valid
20	0,4217	0,138	Valid
21	0,2918	0,138	Valid
22	0,3482	0,138	Valid
23	0,4029	0,138	Valid
24	0,4144	0,138	Valid
25	0,3608	0,138	Valid
26	0,2973	0,138	Valid
27	0,3821	0,138	Valid
28	0,4182	0,138	Valid
29	0,3613	0,138	Valid
30	0,2782	0,138	Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 114 )

Untuk variabel Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama yang terdiri dari 5 butir pertanyaan. Dari 5 butir pertanyaan tidak ditemukan butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian

validitas butir pertanyaan variabel Kesempatan dan Perlakuan yang Sama terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV. 5**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang Hak Kesempatan dan Perlakuan yang Sama**

No Butir	r hitung	r tabel	Hasil
1.	0,3513	0,138	Valid
2.	0,1904	0,138	Valid
3.	0,3924	0,138	Valid
4.	0,2182	0,138	Valid
5.	0,3375	0,138	Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 117 )

Untuk Variabel Pelatihan Kerja yang terdiri dari 7 butir pertanyaan. Dari 7 butir pertanyaan ditemukan 1 butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian validitas butir pertanyaan variabel Pelatihan Kerja terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV. 6**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang Hak Pelatihan Kerja**

No Butir	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,2786	0,138	Valid
2	0,0308	0,138	Tidak Valid
3	0,4814	0,138	Valid
4	0,1558	0,138	Valid
5	0,5400	0,138	Valid
6	0,4457	0,138	Valid
7	0,3602	0,138	Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 118)

Untuk variabel Penempatan Tenaga Kerja yang terdiri dari 5 butir pertanyaan. Dari 5 butir pertanyaan ditemukan 1 butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian validitas butir

pertanyaan variabel Penempatan Tenaga Kerja terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV. 7**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang Hak Penempatan Tenaga Kerja**

No Butir	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,2395	0,138	Valid
2	0,1693	0,138	Valid
3	0,4215	0,138	Valid
4	0,5187	0,138	Valid
5	0,1136	0,138	Tidak Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 120)

Untuk variabel Waktu Kerja yang terdiri dari 6 butir pertanyaan. Dari 6 butir pertanyaan ditemukan 1 butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian validitas butir pertanyaan variabel Waktu Kerja terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV. 8**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang Hak Waktu Kerja**

No Butir	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,3090	0,138	Valid
2	0,4753	0,138	Valid
3	0,3527	0,138	Valid
4	0,5102	0,138	Valid
5	0,1147	0,138	Tidak Valid
6	0,2270	0,138	Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 122 )

Untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari 5 butir pertanyaan. Dari 5 butir pertanyaan tidak ditemukan butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian validitas butir pertanyaan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV. 9**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang**  
**Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

No Butir	r hitung	r tabel	Hasil
1.	0,4070	0,138	Valid
2.	0,3433	0,138	Valid
3.	0,2476	0,138	Valid
4.	0,1864	0,138	Valid
5.	0,1592	0,138	Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 124)

Untuk variabel Kesejahteraan dan Jaminan Sosial yang terdiri dari 14 butir pertanyaan. Dari 14 butir pertanyaan ditemukan 2 butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian validitas butir pertanyaan variabel Kesejahteraan dan Jaminan Sosial terdapat pada tabel di bawah ini

**Tabel IV. 10**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang**  
**Hak Kesejahteraan dan Jaminan Sosial**

No Butir	r hitng	r tabel	Hasil
1	0,4433	0,138	Valid
2	0,2712	0,138	Valid
3	0,2870	0,138	Valid
4	0,1708	0,138	Valid
5	0,4820	0,138	Valid
6	0,4123	0,138	Valid
7	0,1368	0,138	Tidak Valid
8	0,1866	0,138	Valid
9	0,3517	0,138	Valid
10	0,0711	0,138	Tidak Valid
11	0,1859	0,138	Valid
12	0,3375	0,138	Valid
13	0,3142	0,138	Valid
14	0,4736	0,138	Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 125)

Untuk variabel Serikat Pekerja yang terdiri dari 22 butir pertanyaan. Dari 22 butir pertanyaan ditemukan 2 butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian validitas butir pertanyaan variabel Serikat Pekerja terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV. 11**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang Hak Serikat Pekerja**

No Butir	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,4293	0,138	Valid
2	0,0680	0,138	Tidak Valid
3	0,4702	0,138	Valid
4	0,4034	0,138	Valid
5	0,4432	0,138	Valid
6	0,2548	0,138	Valid
7	0,1713	0,138	Valid
8	0,3878	0,138	Valid
9	0,0729	0,138	Tidak Valid
10	0,4857	0,138	Valid
11	0,2770	0,138	Valid
12	0,3301	0,138	Valid
13	0,4345	0,138	Valid
14	0,3975	0,138	Valid
15	0,2707	0,138	Valid
16	0,3818	0,138	Valid
17	0,2365	0,138	Valid
18	0,3997	0,138	Valid
19	0,3907	0,138	Valid
20	0,4227	0,138	Valid
21	0,2099	0,138	Valid
22	0,3841	0,138	Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 130)

Untuk variabel Mogok Kerja yang terdiri dari 6 butir pertanyaan. Dari 6 butir pertanyaan tidak ditemukan butir pertanyaan yang tidak valid. Uraian pengujian validitas butir

pertanyaan variabel Mogok Kerja terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV. 12**  
**Rangkuman Uji Validitas Variabel Pengetahuan tentang Hak Mogok Kerja**

No Butir	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,4377	0,138	Valid
2	0,7165	0,138	Valid
3	0,6723	0,138	Valid
4	0,3645	0,138	Valid
5	0,7573	0,138	Valid
6	0,4304	0,138	Valid

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 133)

## 2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Alat ukur ini dapat dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil yang tetap meskipun digunakan kapanpun. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach.

Uji reliabilitas ini didasarkan pada butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS 11.50 for Windows. Berikut ini disajikan tabel hasil pengujian reliabilitas.

**Tabel IV. 13**  
**Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

NO	Nama Variabel	?	r tabel	Kesimpulan
1	Pengupahan	0,8034	0,138	Reliabel
2	Kesempatan dan Perlakuan yang Sama	0,5298	0,138	Reliabel
3	Pelatihan Kerja	0,6574	0,138	Reliabel
4	Penempatan Tenaga Kerja	0,5312	0,138	Reliabel
5	Waktu Kerja	0,6241	0,138	Reliabel
6	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,4902	0,138	Reliabel
7	Kesejahteraan dan Jaminan Sosial	0,6945	0,138	Reliabel
8	Serikat Pekerja	0,7969	0,138	Reliabel
9	Mogok Kerja	0,8015	0,138	Reliabel

Sumber : Pengujian Validitas, 2007 (lampiran II hal 116)

Tabel di atas menunjukkan angka keandalan masing-masing alat ukur variabel. Nilai-nilai r hitung untuk masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari r tabel (0,138).

Dengan demikian, instrumen penelitian masing-masing variabel dikatakan reliabel.

### **C. Analisis Data**

Untuk menganalisis data, peneliti menyajikan deskripsi tentang variabel dalam penelitian ini. Adapun variabel tersebut meliputi pengupahan, kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan dan jaminan sosial, serikat pekerja dan mogok kerja. Penilaian untuk masing-masing variabel peneliti menggunakan acuan pada Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II (Masidjo, 1995 : 157). Berikut ini adalah pendeskripsian variabel penelitian.



### 1. Variabel Pengupahan

Data penelitian yang diperoleh untuk variabel pengupahan menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 27 ( $27 \times 1$ ) dan skor terendah adalah 0 ( $27 \times 0$ ).

Tingkat Penguasaan Kompetensi	Nilai Huruf
$81 \% \times 27 = 21,87$ dibulatkan menjadi	22 = A
$66 \% \times 27 = 17,82$ dibulatkan menjadi	18 = B
$56 \% \times 27 = 15,12$ dibulatkan menjadi	15 = C
$46 \% \times 27 = 12,42$ dibulatkan menjadi	12 = D
Di bawah	12 = E

Berikut disajikan tabel distribusi tingkat pengetahuan pekerja pada pengupahan.

**Tabel IV. 14**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak Pengupahan**

Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
22 - 27	15	7,07%	Sangat Tinggi
18 - 21	46	21,70%	Tinggi
15 - 17	46	21,70%	Cukup
12 - 14	40	18,87%	Rendah
0 - 11	65	30,66%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100%	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 134)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 15 responden (7,07%) mempunyai pengetahuan akan pengupahan sangat tinggi, 46 responden (21,70%) tinggi, 46 responden (21,70%) cukup, 40 responden (18,87%) rendah, dan 65 responden (30,66%) sangat rendah. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap pengupahan sangat rendah.

## 2. Variabel Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 5 (5 x 1) dan skor terendah adalah 0 (5 x 0).

Skor-Skor	Nilai Huruf
5 =	A
4 =	B
3 =	C
2 =	D
Di bawah 2 =	E

Berikut ini disajikan tabel distribusi tingkat pengetahuan pekerja pada kesempatan dan perlakuan yang sama.

**Tabel IV. 15**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak**  
**Kesempatan dan Perlakuan yang Sama**

Skor	Jumlah	Persentase	Keterangan
5	9	4,24%	Sangat Tinggi
4	28	13,21%	Tinggi
3	52	24,53%	Cukup
2	53	25%	Rendah
Di bawah 2	70	33,02%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100%	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 147)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 9 responden (4,24%) mempunyai pengetahuan akan kesempatan dan perlakuan yang sama sangat tinggi, 28 responden (13,21%) tinggi, 52 responden (24,53%) cukup, 53 responden (25%) rendah, dan 70 responden (33,02%) sangat

rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama sangat rendah.

### 3. Variabel Pelatihan Kerja

Data yang di peroleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 6 (6x 1) dan skor terendah 0 (6 x 0).

Tingkat Penguasaan Kompetensi                      Nilai Huruf

81 % x 6 = 4,86    =      A

66 % x 6 = 3,96    =      B

56 % x 6 = 3,36    =      C

46 % x 6 = 2,76    =      D

Di bawah 46 %    =      E

Berikut ini disajikan tabel distribusi pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja.

**Tabel IV. 16**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak Pelatihan Kerja**

Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
4,86 - 6	74	34,90%	Sangat Tinggi
3,96 - 4,85	40	18,87%	Tinggi
3,36 - 3,95	0	0%	Cukup
2,76 - 3,35	39	18,40%	Rendah
0 - 2,75	59	27,83%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100%	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 152)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 74 responden (34,90%) mempunyai pengetahuan akan pelatihan kerja sangat tinggi, 40 responden (18,87%) tinggi, tidak seorang responden yang memiliki pengetahuan terhadap pelatihan kerja cukup, 39 responden (18,40%)

rendah, dan 59 responden (27,83%) sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja sangat tinggi.

#### 4. Variabel Penempatan Tenaga Kerja

Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi 4 (4 x 1) dan skor terendah 0 (4 x 0).

Skor-Skor	Nilai Huruf
4	= A
3	= B
2	= C
1	= D
Di bawah 1	= E

Berikut disajikan tabel distribusi pengetahuan pekerja terhadap penempatan tenaga kerja.

**Tabel IV. 17**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak Penempatan Tenaga Kerja**

Skor	Jumlah	Persentase	Keterangan
4	60	28,30%	Sangat Tinggi
3	45	21,23%	Tinggi
2	45	21,23%	Cukup
1	48	22,64%	Rendah
Di bawah 1	14	6,60%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100%	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 157)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 60 responden (28,30%) mempunyai pengetahuan akan penempatan tenaga kerja sangat tinggi, 45 responden (21,23%) tinggi, 45 responden (21,23%) cukup, 48 responden

(22,64%) rendah, dan 14 responden (6,60%) sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap penempatan tenaga kerja sangat tinggi.

#### 5. Variabel Waktu Kerja

Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 6 ( $6 \times 1$ ) dan skor terendah adalah 0 ( $6 \times 0$ ).

Tingkat Penguasaan Kompetensi	Nilai Huruf
$81 \% \times 6 = 4,86$	= A
$66 \% \times 6 = 3,96$	= B
$56 \% \times 6 = 3,36$	= C
$46 \% \times 6 = 2,76$	= D
Di bawah	= E

Berikut ini disajikan tabel distribusi tingkat waktu kerja.

**Tabel IV. 18**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak Waktu Kerja**

Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
4,86 - 6	27	12,74%	Sangat Tinggi
3,96 - 4,85	20	9,43%	Tinggi
3,36 - 3,95	0	0%	Cukup
2,76 - 3,35	27	12,74%	Rendah
0 - 2,75	138	65,09%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100 %	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 162)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 27 responden (12,74%) mempunyai pengetahuan akan waktu kerja sangat tinggi, 20 responden (9,43%) tinggi, tidak seorang responden yang memiliki pengetahuan cukup, 27 responden (12,74%) rendah, dan 138 responden (65,09%) sangat rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap waktu kerja sangat rendah.

#### 6. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 5 (5 x 1) dan skor terendah adalah 0 (5 x 0).

Skor-Skor		Nilai Huruf
5	=	A
4	=	B
3	=	C
2	=	D
Di bawah 2	=	E

Berikut ini disajikan tabel distribusi tingkat pengetahuan pekerja pada keselamatan dan kesehatan kerja.

**Tabel IV. 19**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak**  
**Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Skor	Jumlah	Persentase	Keterangan
5	29	13,68%	Sangat Tinggi
4	27	12,74%	Tinggi
3	50	23,58%	Cukup
2	54	25,47%	Rendah
Di bawah 2	52	24,53%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100%	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 167)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 29 responden (13,68%) mempunyai pengetahuan akan keselamatan dan kesehatan kerja sangat tinggi, 27 responden (12,74%) tinggi, 50 responden (23,58%) cukup, 54

responden (25,47) rendah, dan 52 responden (24,53%) sangat rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja rendah.

#### 7. Variabel Kesejahteraan dan Jaminan Sosial

Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 12 ( $12 \times 1$ ) dan skor terendah adalah 0 ( $12 \times 0$ ).

Tingkat Penguasaan Kompetensi	Nilai Huruf
$81 \% \times 12 = 9,72$ dibulatkan menjadi	10 = A
$66 \% \times 12 = 7,92$ dibulatkan menjadi	8 = B
$56 \% \times 12 = 6,72$ dibulatkan menjadi	7 = C
$46 \% \times 12 = 5,52$ dibulatkan menjadi	6 = D
Di bawah	6 = E

Berikut ini disajikan tabel distribusi tingkat pengetahuan pekerja pada kesejahteraan dan jaminan sosial.

**Tabel IV. 20**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak Kesejahteraan dan Jaminan Sosial**

Skor	Jumlah	Persentase	Keterangan
>9	39	18,40%	Sangat Tinggi
8	30	14,15%	Tinggi
7	31	14,62%	Cukup
6	26	12,26%	Rendah
Di bawah 6	86	40,57%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100%	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 172)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 39 responden (18,40%) mempunyai pengetahuan akan kesejahteraan dan jaminan sosial sangat tinggi, 30 responden (14,55%) tinggi, 31 responden (14,62%) cukup, 26



responden (12,26%) rendah dan 86 responden (40,57%) sangat rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial sangat rendah.

#### 8. Variabel Serikat Pekerja

Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 20 ( $20 \times 1$ ) dan skor terendah adalah 0 ( $20 \times 0$ ).

Tingkat Penguasaan Kompetensi	Nilai Huruf
$81 \% \times 20 = 16,2$ dibulatkan menjadi	16 = A
$66 \% \times 20 = 13,2$ dibulatkan menjadi	13 = B
$56 \% \times 20 = 11,2$ dibulatkan menjadi	11 = C
$46 \% \times 20 = 9,2$ dibulatkan menjadi	9 = D
Di bawah	9 = E

Berikut ini disajikan tabel distribusi tingkat pengetahuan pekerja pada serikat pekerja.

**Tabel IV. 21**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak Serikat Pekerja**

Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
16 - 20	31	14,62%	Sangat Tinggi
13 - 15	44	20,76%	Tinggi
11 - 12	30	14,15%	Cukup
9 - 10	34	16,04%	Rendah
0 - 8	73	34,43%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100%	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 181)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 31 responden (14,62%) mempunyai pengetahuan akan serikat pekerja sangat tinggi, 44 responden (20,76%) tinggi, 30 responden (14,15%) cukup, 34 responden

(16,04%) rendah dan 73 responden (34,43%) sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja sangat rendah.

#### 9. Variabel Mogok Kerja

Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh adalah 5 (5x1 ) dan skor terendah adalah 0 (5x ).

Skor-Skor		Nilai Huruf
5	=	A
4	=	B
3	=	C
2	=	D
Di bawah 2	=	E

Berikut ini disajikan tabel distribusi tingkat pengetahuan pekerja pada mogok kerja.

**Tabel IV. 22**  
**Deskripsi Data Variabel Pengetahuan terhadap Hak Mogok Kerja**

Skor	Jumlah	Persentase	Keterangan
5	64	30,19%	Sangat Tinggi
4	30	14,15%	Tinggi
3	26	12,26%	Cukup
2	30	14,15%	Rendah
Di bawah 2	62	29,25%	Sangat Rendah
Jumlah	212	100%	

Sumber: Hasil olahan (lihat lampiran III hal 190)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 64 responden (28,30%) mempunyai pengetahuan akan mogok kerja sangat tinggi, 30 responden (14,15%) tinggi, 26 responden (12,26%) cukup, 30 responden (14,15%)

rendah, 62 responden (29,25%) sangat rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap hak untuk mogok kerja sangat tinggi.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengetahuan Pekerja Terhadap Pengupahan**

Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap pengupahan sangat rendah. Dimana dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden ada 65 responden dengan persentase 30,66% berada pada tingkat pengetahuan yang sangat rendah terhadap pengupahan.

Pengetahuan pekerja terhadap pengupahan merupakan salah satu hak bagi para pekerja maka pengetahuan yang cukup dari pekerja akan pengupahan itu hal yang penting. Dengan tingkat pengetahuan yang paling rendah dari para pekerja maka para pekerja tidak tahu dan mengerti bahwa upah atau penghasilan yang mereka terima harus sesuai dengan ketentuan yang ada yaitu sesuai dengan UMP. Sehingga pekerja yang tidak tahu akan haknya tersebut hanya menerima apa yang perusahaan berikan sebagai upah atau gaji, mereka tidak dapat melakukan tuntutan kepada perusahaan tempat mereka bekerja karena ketidaktahuan mereka. Akan tetapi para pekerja kebanyakan tidak mengeluhkan upah atau gaji yang mereka terima, mereka sudah bisa masuk kerja dan mendapatkan upah itu sudah cukup bagi mereka. Ini adalah

masalah dari pekerja yang kurang sadar akan hak-haknya mereka tahu akan haknya tapi kurang sadar akan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Pengetahuan pekerja/buruh terhadap pengupahan yang sangat rendah ini karena mereka hanya mengetahui sisi pengupahan dari gaji/upah yang mereka terima, padahal sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku terdapat faktor-faktor lain yang juga merupakan hak buruh dalam hal pengupahan. Misalnya saja upah kerja lembur, THR yang harus mereka terima, upah yang tetap mereka dapatkan saat berhalangan masuk kerja, dan upah yang berkaitan dengan pajak. Jadi karena hal yang mereka tahu tentang masalah pengupahan yang seharusnya mereka dapatkan minim maka pengetahuan mereka terhadap pengupahan yang seharusnya merupakan hak mereka tidak dapat mereka terima sepenuhnya. Hal ini sangat dikhawatirkan dan tentunya merugikan pihak pekerja/buruh apabila pengetahuan terhadap masalah pengupahan ini terus-menerus berada pada tingkat yang rendah. Minimnya pengetahuan pekerja terhadap masalah pengupahan juga terlihat dari aksi unjuk rasa yang sering buruh lakukan, mereka menuntut upah yang harus sesuai dengan UMP, padahal banyak hal tentang pengupahan yang merupakan haknya yang patut mereka perjuangkan. Mereka bisa melakukan tuntutan

atau paling tidak perundingan dengan pihak perusahaan terlebih dahulu sebelum turun kejalan.

Rendahnya pengetahuan pekerja terhadap pengupahan ini didukung oleh keadaan pekerja/buruh sendiri yang tidak menyadari atau bisa dikatakan tidak mempunyai pengetahuan/pendidikan yang cukup akan masalah ketenagakerjaan. Ketidaksadaran pekerja yang menyebabkan rendahnya pengetahuan terhadap pengupahan ini karena mereka tidak merepotkan masalah pengupahan sampai sedetail-detailnya. Mereka kerja karena tuntutan ekonomi dalam kehidupan mereka yang tentu saja mereka berpikiran pendek yaitu yang penting diterima kerja dan mendapatkan upah setiap minggu atau bulan. Hal ini yang nantinya akan berdampak buruk pada pekerja sendiri, dengan mereka tetap seperti itu maka ini akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan mereka. Minimnya pengetahuan ini jelas akan merugikan bagi pekerja karena apa yang seharusnya mereka dapatkan dari perusahaan tidak mereka dapatkan namun disisi lain jelas akan menguntungkan perusahaan karena tidak perlu memenuhi kewajiban yang seharusnya pada pekerja. Ini hendaknya menjadi perhatian bagi pihak-pihak yang terkait akan masalah ini yaitu Dinakertrans yang tahu masalah UU Ketenagakerjaan sehingga dapat melakukan sosialisasi atau pelatihan terhadap masalah hak-hak pekerja yang diperlakukan

tidak adil untuk kepentingan para penguasa dalam hal ini perusahaan.

2. Pengetahuan Pekerja Terhadap Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PAP II dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden yang menjawab ada 70 responden dengan persentase 33,02% berada pada tingkat pengetahuan yang sangat rendah.

Pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama sangat rendah ini dapat mengakibatkan pekerja tahu bahwa kesempatan dan perlakuan yang sama adalah hak yang mereka harus dapatkan. Dimana kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan, pekerja dapat menjalankan pekerjaan dengan baik karena mereka diberi kesempatan dan juga perlakuan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, aliran politik bahkan para penyandang cacat. Jadi pekerja berhak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, dan perusahaan tidak bisa membedakan pekerja berdasarkan hal tersebut. Selain perusahaan yang harus tahu pekerja juga harus tahu akan hal tersebut bahwa

kesempatan dan perlakuan yang sama adalah haknya agar tidak diperlakukan semena-mena atau tidak adil oleh perusahaan.

Pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama menunjukkan tingkat yang sangat rendah karena para pekerja mempunyai pandangan bahwa saat mereka bekerja mereka berpikir bahwa orang dengan tingkat kedekatan dengan atasan atau yang lebih tinggi pasti akan lebih mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama jadi dalam hal ini kekuasaan masih menentukan. Kesempatan dan perlakuan yang sama ini dituju pada semua pekerja/buruh tidak membedakan dari segi warna kulit, jenis kelamin, suku, agama, ras, aliran politik bahkan penyandang cacat yang dirasa mampu mendapatkan kesempatan yang perlakuan yang sama dari perusahaan. Pemikiran dari pekerja yang menyebabkan pengetahuan rendah karena mereka tidak tahu bahwa ini ada ketetapan di dalam UU dan pengalaman yang membuat mereka tertanam pemikiran yang minim. Pemikiran itu tidak salah tetapi itu tidak menguntungkan bagi mereka karena sampai sekarang praktik KKN masih belum terhapus dan tidak mungkin mereka alami.

Rendahnya pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama ini didukung oleh faktor latar belakang pendidikan dari pekerja sendiri yang minim yang tidak tahu akan UU Ketenagakerjaan. Hal ini akan berdampak pada kondisi atau



keadaan pekerja itu sendiri, dimana dengan mereka tidak tahu bahwa saat mereka menjadi pekerja mereka mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama maka saat ada kesempatan mereka tidak tahu dan saat mereka diperlakukan tidak adil mereka hanya diam. Ini yang nantinya akan sangat merugikan pihak pekerja karena mereka akan terlihat pasif tidak ada perkembangan atau perubahan yang lebih baik pada kondisi kerja. Walaupun juga menguntungkan bagi perusahaan tetapi ada sisi yang sebenarnya juga perusahaan mengalami kerugian karena dapat dimungkinkan perusahaan salah langkah dalam menentukan sikap akan pemberian kesempatan dan perlakuan bagi pekerja yang tidak adil.

### 3. Pengetahuan Pekerja Terhadap Pelatihan Kerja

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PAP II dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja sangat tinggi. Dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden yang menjawab ada 74 responden dengan persentase 34,90% berada pada tingkat pengetahuan yang sangat tinggi.

Pekerja tahu bahwa dalam mereka bekerja mereka mendapatkan hak untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja mereka melalui pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Misalnya pelatihan kerja yang diselenggarakan dengan sistem pemagangan yang dilakukan oleh perusahaan.

Pekerja tahu akan hal tersebut dan mereka juga tahu bahwa dalam mengikuti program pemagangan pekerja juga berhak atas upah kerja. Ini penting bagi pekerja karena dengan pengetahuan pekerja akan pelatihan kerja yang tinggi maka mereka dapat melaksanakan pekerjaan didalam perusahaan sesuai dengan tanggungjawabnya dan dapat bekerja dengan professional.

Pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja yang sangat tinggi ini karena pekerja mengalami atau berdasarkan pengalaman, jadi dalam hal ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman, dimana pada saat mereka diterima masuk kerja mereka belum dapat mengerjakan sesuatu dan oleh perusahaan memang diberikan pelatihan kerja berupa pemagangan sebelum mereka benar-benar bekerja di perusahaan tersebut. Mereka tahu juga masalah upah saat mereka hanya melakukan praktik magang itu mereka dapatkan, dan itu karena perusahaan menerapkan hal tersebut. Jadi pengetahuan pekerja/buruh terhadap pelatihan kerja lebih kepada pengalaman bukan atas dasar latar belakang pendidikan yang mendukung.

Tingginya pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja ini didukung oleh faktor keadaan yang ada dalam perusahaan yang memberlakukan sistem tersebut dan juga karena perusahaan tidak menutup mata akan hal tersebut ini perusahaan lakukan karena ini akan berdampak positif bagi perusahaan, karena dengan pekerja

yang telah paham, bisa diberi tanggung jawab akan pekerjaannya maka perusahaan akan tahu bahwa pekerja mereka mampu dan dapat menghasilkan produk yang diinginkan perusahaan. Dalam hal ini dampak atau pengaruh bagi perusahaan dan pekerja sendiri baik, terlebih ini untuk kemajuan perusahaan walaupun pada dasarnya pekerja tahu dari pengalaman saja.

#### 4. Pengetahuan Pekerja Terhadap Penempatan Tenaga Kerja

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PAP II dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap penempatan tenaga kerja sangat tinggi. Dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden yang menjawab ada 60 responden dengan persentase 28,30% berada pada tingkat pengetahuan yang sangat tinggi.

Pengetahuan pekerja terhadap penempatan tenaga terlihat pada tingkat yang tinggi, dimana pekerja tahu bahwa penempatan tenaga kerja adalah merupakan hak tenaga kerja atau pekerja. Pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri. Pekerja juga harus tahu bahwa penempatan tenaga kerja juga dilaksanakan dengan suatu keterbukaan, bebas, obyektif, adil, serta tanpa diskriminasi. Sebagian besar pekerja tahu bahwa penempatan tenaga kerja tersebut juga hak tenaga kerja dan harus diketahui oleh para pekerja sehingga pekerja tidak salah dalam

melangkah kedepannya. Dengan pekerja tahu akan hak mereka masalah penempatan tenaga kerja maka pekerja paling tidak tidak akan merasa terbebani apalagi tertipu nantinya kerana kurang tahu masalah penempatan tenaga kerja.

Pengetahuan pekerja terhadap penempatan tenaga kerja sangat tinggi kerana pada dasarnya buruh tahu dari diri mereka tanpa mereka harus berpendidikan yang tinggi bahwa penempatan tenaga kerja itu merupakan hak mereka, mereka tidak bisa dipaksakan bekerja diluar negeri atau dimanapun jika mereka tidak berkehendak. Dan mereka tahu bahwa penempatan tenaga kerja yang akan mereka dapatkan pada dasarnya pada suatu pilihan saat mereka memutuskan untuk bekerja. Sekali lagi pekerja/buruh tahu bukan atas dasar latar belakang pendidikan tetapi karena faktor dari diri mereka apabila untuk menentukan mereka akan bekerja adalah hak mereka.

Tingginya pengetahuan pekerja terhadap penempatan tenaga kerja didukung oleh kondisi atau keadaan pekerja yang tahu keinginan atau yang seharusnya akan masalah penempatan tenaga kerja. Mereka memutuskan bekerja di dalam atau diluar negeri atas keputusan mereka bukan paksaan tapi pilihan mereka masing-masing. Hal ini akan berdampak atau berpengaruh terhadap kondisi kerja pekerja/buruh dengan mereka tahu akan masalah penempatan tenaga kerja maka mereka akan tahu bahwa

itu adalah keputusan mereka dan menjadi tanggung jawab mereka jadi kerja mereka juga akan berbeda. Masalah penempatan tenaga kerja ini sangatlah riskan karena banyak sekali kasus TKI yang tidak mendapatkan keadilan dan kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah itu yang amat sangat dikhawatirkan dan harus mendapat perhatian yang segera, karena itu menyangkut hak pekerja sebagai tenaga kerja.

#### 5. Pengetahuan Pekerja Terhadap Waktu Kerja

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PAP II dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap waktu kerja sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden yang menjawab ada 138 responden dengan persentase 65,09% berada pada tingkat pengetahuan yang sangat rendah.

Pengetahuan pekerja yang tingkat pengetahuan akan waktu kerja yang sangat rendah ini mereka menunjukkan bahwa mereka tidak tahu akan haknya yang berkaitan dengan waktu kerja seperti waktu-waktu produkti mereka harus bekerja, waktu istirahat, waktu kerja lembur, masalah cuti tahunan, cuti atau hak pekerja untuk istirahat sebelum dan sesudah melahirkan atau karena keguguran bagi pekerja perempuan. Dengan pengetahuan yang tinggi akan waktu kerja mereka akan membuat pekerja biasa melakukan tindakan kerja yang seoptimal mungkin dengan

membagi waktu akan waktu-waktu tersebut sehingga dapat bekerja maksimal. Selain itu dengan pekerja tahu akan hak mereka akan waktu kerja mereka dapat mengambil waktu kerja tersebut karena itu adalah hak yang harus mereka dapatkan. Dengan mereka tahu batasan-batasan waktu kerja mereka sehingga akan mempermudah bagi pekerja untuk mengatur waktu kerja bagi mereka masing-masing untuk dapat bekerja sesuai dengan kewajibannya.

Pengetahuan pekerja terhadap waktu kerja sangat rendah karena pekerja tidak tahu bahwa pekerja mempunyai waktu kerja lembur, waktu istirahat, cuti tahunan, waktu istirahat sebelum dan sesudah melahirkan atau karena keguguran itu adalah hak mereka. Ketidaktahuan ini disebabkan oleh perusahaan yang tidak transparan dalam perjanjian kerja saat mereka masuk ke perusahaan dan juga karena pekerja yang tidak ada latar belakang pendidikan yang jelas akan hak-hak yang seharusnya mereka terima sewaktu menjadi tenaga kerja. Sebagian pekerja tidak peduli akan waktu-waktu tersebut sebelum mengalaminya, ketidakpedulian ini karena pekerja mementingkan kerja untuk mendapatkan upah tanpa berfikir ada hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Pengetahuan pekerja terhadap waktu kerja yang sangat rendah ini didukung oleh faktor kecenderungan dari diri pekerja yang berfikir untuk bekerja dan tetap bekerja selagi ada waktu dan



bisa mendapatkan upah yang tinggi, apalagi pada perusahaan yang menerapkan sistem kerja borongan dan lembur. Jadi waktu bukan merupakan beban pekerja, sehingga mereka tidak tahu bahwa ada hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan berkaitan dengan waktu kerja. Hal ini juga dikarenakan faktor ekonomi yang ikut berperan. Rendahnya pengetahuan akan waktu kerja ini nantinya akan berdampak pada kesehatan mereka pekerja karena mereka terlalu memforsir tenaga mereka. Ini juga dapat berakibat buruk bagi perusahaan karena mengakibatkan produktivitas yang rendah. Walaupun demikian perusahaan dapat menacari gantinya dengan mudah karena saat ini banyak sekali pencari kerja dari pada lowongan kerja. Rendahnya pengetahuan ini walaupun merugikan perusahaan tetapi pekerja/buruhlah yang akan selalu dirugikan dan diperlakukan tidak adil.

#### 6. Pengetahuan Pekerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PAP II dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja rendah. Dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden yang menjawab ada 54 responden dengan persentase 25,47% berada pada tingkat pengetahuan yang rendah.

Ternyata pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja mereka rendah. Ini sangat berarti dan penting bagi



pekerja karena jika mereka kurang tahu akan haknya sebagai pekerja untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerjanya secara terus-menerus. Jika terjadi secara berkesinambungan maka yang akan sangat dirugikan adalah pekerja karena kemungkinan perusahaan angkat tangan atas keselamatan dan kesehatan kerja mereka. Padahal keselamatan kerja dan kesehatan kerja ini sangat penting bukan hanya bagi pekerja tapi bagi perusahaan sendiri, jika pekerja tahu bahwa itu adalah hak yang seharusnya mereka terima maka jika terjadi sesuatu saat pekerja bekerja maka itu menjadi tanggung jawab dari perusahaan. Dengan pekerja tahu maka pekerja akan lebih tenang dalam bekerja karena paling tidak saat mereka bekerja ada jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka.

Pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja rendah dikarenakan pekerja sendiri tidak tahu bahwa sebenarnya perusahaan harus menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Ketidaktahuan pekerja ini juga karena perusahaan seolah-olah menutup mata akan hal tersebut. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja seringkali terabaikan dan sangat lemahnya pengawasan dari pihak pemerintah akan masalah ini pemerintah berdalih kurangnya tenaga kerja menyebabkan lemahnya pengawasan dan juga pengawasan yang tidak dilihat secara langsung kelapangan. Jadi pada dasarnya rendahnya

pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ini karena pekerja tidak pernah mendapatkan hak-hak tersebut, walaupun sampai terjadi kecelakaan kerja tidak ada tindak lanjut dari pihak perusahaan.

Pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah ini didukung oleh pekerja yang memang dalam kondisi atau keadaan yang tidak tahu, selain karena perusahaan yang seharusnya bertanggungjawab tidak pernah ada realisasi untuk memberikan hak-hak pekerja akan keselamatan dan kesehatan kerja mereka. Hal ini juga karena perusahaan yang seharusnya melaporkan jika ada kecelakaan kerja tidak melakukan hal tersebut. Didukung oleh pihak Depnakertrans yang lemah dalam hal pengawasan. Hal ini sebenarnya sangat penting bukan hanya bagi pekerja terutama tapi bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini sangat berdampak buruk bagi pekerja/buruh karena dengan pengetahuan yang rendah akan keselamatan dan kesehatan kerja maka pekerja akan terancam jika suatu saat pekerja mengalami kecelakaan kerja itu akan sangat merugikan pekerja, dalam kerja mereka selalu ada ancaman akan tetapi jika mereka mendapatkan jaminan dan itu mereka ketahui maka ketenangan kerja dan kelangsungan kerja mereka akan lebih baik.

#### 7. Pengetahuan Pekerja Terhadap Kesejahteraan dan Jaminan Sosial

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PAP II dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden yang menjawab ada 86 responden dengan persentase 40,57% berada pada tingkat pengetahuan yang sangat rendah.

Pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial yang sangat rendah ini sangat mengkhawatirkan bagi pekerja karena mereka pada dasarnya tidak tahu bahwa saat mereka bekerja dalam suatu perusahaan atau dengan pengusaha mereka mendapatkan jaminan akan kesejahteraan dan jaminan sosial. Jika kesejahteraan dari pekerja diperhatikan oleh perusahaan maka bukan tidak mungkin pekerja akan bekerja dengan lebih maksimal pada pekerjaannya begitu juga jaminan sosial misalnya perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun ini juga akan sangat berarti bagi pekerja dan semua ini sebenarnya hak yang harus pekerja terima.

Pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial sangat rendah karena pekerja tidak mempunyai latar belakang pendidikan yang pasti akan ketenagakerjaan apalagi hak-hak yang seharusnya mereka terima. Selain itu juga ditempat

mereka bekerja mereka tidak menerima fasilitas seperti kesehatan, jaminan kecelakaan, hari tua, kematian yang merupakan hak mereka.

Sangat rendahnya pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial ini didukung oleh faktor dari perusahaan yang tidak mampu untuk memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial bagi pekerjanya, bahkan sampai di PHK masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya. Ini sangat merugikan bagi pekerja dan hendaknya pemerintah memberikan jalan keluar akan hal tersebut. Dimana pemerintah perlu melakukan kontrol pada seluruh perusahaan yang ada terhadap masalah yang merugikan pekerja yaitu hak-hak yang belum perusahaan berikan kepada pekerja. Rendahnya pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial ini akan berdampak pada kehidupan pekerja yang berada pada tingkat ekonomi yang minim sehingga tingkat kesejahteraan mereka juga rendah. Selain itu jika jaminan sosial yang seharusnya mereka tidak mereka terima karena faktor rendahnya tingkat pengetahuan mereka maka ini akan benar-benar menjadi keprihatinan dan perlu tindak lanjut jika pemerintah tidak bisa mengatasi maka pihak-pihak yang bisa membela dan memperjuangkan nasib buruh/pekerja harus segera bertindak.

#### 8. Pengetahuan Pekerja Terhadap Serikat Pekerja

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PAP II dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden yang menjawab ada 73 responden dengan persentase 34,43% berada pada tingkat pengetahuan yang sangat rendah.

Pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja atau serikat buruh yang sangat rendah ini akan sangat merugikan dan membuat pekerja tidak tahu bahwa di dalam perusahaan ada wadah atau tempat bagi pekerja atau buruh untuk menuangkan keluhannya dan tuntutan mereka melalui serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk. Di dalam wadah serikat buruh ini adalah tempat yang tepat bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasinya dan keinginannya terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk dapat memperbaiki kedudukan buruh dalam hubungan kerjanya dan itu diketahui oleh pekerja, itu merupakan hal yang positif bagi pekerja untuk kelangsungan kerja mereka kearah yang lebih baik. Melalui serikat pekerja ini pekerja dapat melakukan tuntutan akan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja/serikat buruh sangat rendah karena latar belakang pendidikan mereka yang tidak

mengulas masalah ketenagakerjaan. Jadi wajar bila mereka di dalam perusahaan tidak tahu ada yang namanya serikat pekerja yang bisa membantu mereka sebagai wadah untuk mereka dalam menyampaikan tuntutan untuk dirundingkan dengan perusahaan. Perusahaan sering kali tidak membuka atau mempublikasikan ini karena dengan adanya ini mereka akan merasa dirugikan karena wadah ini pekerja dapat menuntut apa yang menjadi tuntutan mereka.

Pengetahuan yang rendah akan serikat pekerja ini didukung oleh kondisi pekerja yang merasa bahwa dengan mereka memberontak atau melakukan tuntutan maka dimungkinkan mereka diberhentikan bekerja. Ini adalah hal yang selama ini terjadi jadi untuk melakukan tuntutan mereka tidak peduli bahkan pekerja menutup mata akan serikat pekerja yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini akan berdampak buruk bagi pekerja/buruh karena seharusnya mereka dapat menyampaikan apa yang menjadi keinginan sebagai pekerja/buruh dan bisa melakukan perundingan akan tuntutan mereka sehingga dapat dicapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

#### 9. Pengetahuan Pekerja Terhadap Mogok Kerja

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PAP II dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja sangat tinggi. Dengan menggunakan PAP II terlihat bahwa dari 212 responden yang menjawab ada 64 responden dengan



persentase 30,19% berada pada tingkat pengetahuan yang sangat tinggi.

Pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja terlihat sangat tinggi dimana para pekerja paling tahu bahwa mogok kerja adalah hak dasar pekerja dan serikat buruh karena diakibatkan oleh gagalnya perundingan antara pekerja dan perusahaan. Pekerja harus tahu bahwa mogok kerja adalah hak mereka dan dengan mereka mogok kerja bukan berarti mereka diberhentikan dari perusahaan asalkan melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga mogok kerja yang dilakukan tidak merugikan pekerja dan perusahaan dan dapat dipertanggung jawabkan. Pekerja yang melakukan mogok kerja bukan tanpa alasan seperti yang telah dituliskan bahwa mogok kerja karena gagalnya perundingan pekerja dengan perusahaan jadi perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan sendiri, perlu perundingan antara pekerja dan perusahaan yang tidak merugikan kedua belah pihak.

Pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja tinggi karena mereka tahu dari publikasi yang ada sekarang, sehingga mereka tahu bahwa mogok kerja dapat mereka lakukan jika tidak ada kata sepakat antara pekerja dan pihak perusahaan akan tuntutan yang dilakukan pekerja/buruh. Tingginya pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja ini dapat berdampak pada cara berpikir pekerja/buruh yang bisa melakukan mogok kerja bila tidak tercapai kesepakatan



dan dengan mogok kerja bukan berarti mereka diberhentikan dari perusahaan dan itu pekerja tahu sehingga perusahaan tidak bisa bertindak sewenang-wenang kepada pekerja jika itu sampai terjadi.

Pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja yang tinggi didukung oleh faktor luar dari diri pekerja dan perusahaan yaitu dari lingkungan yang berupa media cetak dan media elektronik yang sering menuliskan dan menayangkan kasus mogok kerja yang diakibatkan oleh tuntutan pekerja/buruh yang belum atau tidak dipenuhi oleh perusahaan. Tingginya tingkat pengetahuan pekerja akan mogok kerja dapat berdampak baik bagi pekerja karena mereka tidak perlu takut saat mereka melakukan aksi mogok kerja yang sesuai dengan aturan yang ada. Kekhawatiran untuk diberhentikan dari pekerjaannya semakin berkurang karena pada dasarnya itu adalah hak pekerja/buruh jika perundingan antara pekerja/buruh dengan perusahaan tidak mencapai kesepakatan/gagal berunding.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah dilaksanakan didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Pengetahuan pekerja terhadap pengupahan berada pada tingkat yang sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 65 responden (30,66%) berada pada tingkat yang sangat rendah pengetahuan pekerja terhadap pengupahan.
2. Pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama berada pada tingkat yang sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 70 responden (33,02%) berada pada tingkat yang sangat rendah pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama.
3. Pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 74 responden (34,90%) berada pada tingkat yang sangat tinggi pengetahuan pekerja terhadap pelatihan kerja.
4. Pengetahuan pekerja terhadap penempatan kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 60 responden (28,30%) berada pada tingkat yang sangat tinggi pengetahuan pekerja terhadap penempatan tenaga kerja.

5. Pengetahuan pekerja terhadap waktu kerja berada pada tingkat yang sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 138 responden (65,09%) berada pada tingkat yang sangat rendah pengetahuan pekerja terhadap waktu kerja.
6. Pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja berada pada tingkat yang rendah. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 54 responden (41,04%) berada pada tingkat yang rendah pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
7. Pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial berada pada tingkat yang sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 86 responden (40,57%) berada pada tingkat yang sangat rendah pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial.
8. Pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja berada pada tingkat yang sangat rendah. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 73 responden (34,43%) berada pada tingkat yang sangat rendah pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja/serikat buruh.
9. Pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi. Dengan menggunakan PAP II diperoleh 64 responden (30,19%) berada pada tingkat yang tinggi pengetahuan pekerja terhadap mogok kerja.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan berkaitan dengan persiapan dan pelaksanaannya, diantaranya:

1. Peneliti tidak langsung terjun ke perusahaan tempat penelitian karena yang peneliti tuju adalah pekerja jadi peneliti kurang tahu keadaan yang ada dalam perusahaan,
2. Sebagian besar pekerja bekerja dari pagi sampai sore bahkan ada yang lembur jadi dalam pengisian kuesioner responden mengisi dalam keadaan yang tidak tentu sehingga akan berpengaruh pada pemahaman responden akan pertanyaan yang diajukan.
3. Penggunaan instrumen, khususnya item-item pertanyaan dalam kuesioner bisa terjadi pemahaman yang keliru atau bias oleh para responden.
4. Peneliti hanya memberikan kuesioner pada pekerja secara umum yang bisa dimintai bantuan dan berkenan mengisi jadi tidak bisa masuk ke pekerja yang tingkatnya lebih tinggi.

## **C. Saran**

1. Dari penelitian ditemukan bahwa pengetahuan pekerja terhadap pengupahan sangat rendah. Dalam menghadapi ini maka sebaiknya pihak-pihak yang terkait dengan hubungan industrial (pengusaha, serikat pekerja, pemerintah) perlu menyelenggarakan penyuluhan atau sosialisasi kepada pekerja akan hak-haknya.

2. Dari penelitian ditemukan bahwa pengetahuan pekerja terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama sangat rendah. Dalam menghadapi ini maka sebaiknya pihak-pihak yang terkait dengan hubungan industrial (pengusaha, serikat pekerja, pemerintah) perlu menyelenggarakan penyuluhan atau sosialisasi kepada pekerja akan hak-haknya.
3. Dari penelitian ditemukan bahwa pengetahuan pekerja terhadap waktu kerja sangat rendah. Dalam menghadapi ini maka sebaiknya pihak-pihak yang terkait dengan hubungan industrial (pengusaha, serikat pekerja, pemerintah) perlu menyelenggarakan penyuluhan atau sosialisasi kepada pekerja akan hak-haknya.
4. Dari penelitian ditemukan bahwa pengetahuan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja rendah. Dalam menghadapi ini maka sebaiknya pihak-pihak yang terkait dengan hubungan industrial (pengusaha, serikat pekerja, pemerintah) perlu menyelenggarakan penyuluhan atau sosialisasi kepada pekerja akan hak-haknya.
5. Dari penelitian ditemukan bahwa pengetahuan pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial sangat rendah. Dalam menghadapi ini maka sebaiknya pihak-pihak yang terkait dengan hubungan industrial (pengusaha, serikat pekerja, pemerintah) perlu menyelenggarakan penyuluhan atau sosialisasi kepada pekerja akan hak-haknya.

6. Dari penelitian ditemukan bahwa pengetahuan pekerja terhadap serikat pekerja sangat rendah. Dalam menghadapi ini maka sebaiknya pihak-pihak yang terkait dengan hubungan industrial (pengusaha, serikat pekerja, pemerintah) perlu menyelenggarakan penyuluhan atau sosialisasi kepada pekerja akan hak-haknya.
7. Dari penelitian ditemukan beberapa pengetahuan pekerja terhadap hak-haknya yang rendah. Dalam menghadapi ini sebaiknya perlu ketegasan dan mekanisme yang jelas dari pihak pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja. Ketegasan dalam hal menindak perusahaan yang lalai terhadap masalah pemenuhan hak-hak pekerja dan mekanisme pemerintah saat mengadakan penyuluhan atau sosialisasi terhadap pekerja yang harus lebih selektif yaitu pekerja dari berbagai tingkat sehingga semua dapat terwakili.
8. Serikat pekerja sebagai wadah bagi pekerja untuk menyampaikan hal-hal yang menjadi tuntutan untuk dirundingkan dengan perusahaan hendaknya dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya.
9. Bagi pekerja/buruh hendaknya mempunyai keberanian untuk menuntut apa yang seharusnya menjadi haknya melalui jalur yang benar, jangan takut pekerja/buruh yang melakukan tuntutan secara otomatis dikeluarkan dari perusahaan, karena itu termasuk hak pekerja/buruh dan tidak seharusnya perusahaan melakukan hal itu.

10. Bagi calon pekerja hendaknya perlu mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan melewati sarana pendidikan yang mereka dapatkan disekolah, saat pelatihan dari Dinas Tenaga Kerja. Pekerja harus berpikir secara luas dan menyeluruh bahwa dalam bekerja bukan hanya uang saja yang bisa mereka terima tetapi ada kewajiban yang harus perusahaan berikan dan hak-hak yang seharusnya pekerja/buruh dapatkan atau tuntutan jika tidak mereka terima.
11. Bagi perusahaan walaupun bertujuan mencapai keuntungan yang sebanyak-banyaknya tapi taati peraturan yang ada paling tidak penuhilah hak-hak para pekerja/buruh karena pada dasarnya perusahaan tanpa pekerja/buruhnya belum tentu perusahaan dapat mencapai keuntungan yang mereka inginkan.
12. Untuk peneliti selanjutnya akan lebih baik jika penyebaran kuesioner dilaksanakan pada saat pekerja libur sehingga mempunyai cukup waktu untuk benar-benar membaca kuesioner, memahami dan bisa menjawab semaksimal mungkin.
13. Para peneliti untuk lebih baik hendaknya bisa terjun langsung atau masuk ke perusahaan jika itu disetujui oleh perusahaan jadi kuesioner akan bisa tersebar ke pekerja pada tingkat yang lebih tinggi atau lebih luas.
14. Untuk lebih memaksimalkan penelitian maka sampel bisa diambil ke banyak perusahaan dan ke perusahaan yang bervariasi sehingga tahu pengetahuan pekerja akan hak-haknya secara lebih luas.



## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1984. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bineka Aksara.

\_\_\_\_\_. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Business News. 7347/7 - 4 - 2006. *Kader dan Buruh Bereaksi*.

\_\_\_\_\_. 7306/ 2 - 01 – 2006. *Polemik Seputar Penetapan Upah Pekerja*.

\_\_\_\_\_. 7350/ 19 -04- 2006. *Kesejahteraan Buruh Semakin Memburuk*.

Depdikbud. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdikbud.

Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga.

Fauzan, Achmad. 2005. *Instrumen Internasional Bidang Ketenagakerjaan*. Bandung: Yrama Widya.

Harsoyo, Yohanes. 1989. *Persepsi Anggota SPSI Terhadap Sifat Pencapaian Tujuan, dan Pemihakan SPSI*. Yogyakarta: USD.

Halim, A. Ridwan, 1990. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab.cet II*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

<http://www.hamline.edu/apakabar/basisdata/1996/05/03/0053/html.3600>  
*Karyawan Pindo Deli Mogok, Ajukan 30 Tuntutan*. Diakses pada tanggal 20 November 2006

KEPMEN NO.102 TH 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

Masidjo, Ign. 1995. *Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Di Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius.

Moeleong, J Lexy. 1990. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.

Nawawi, Hadari. 1998. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Papu, Yohanes. 2001. *Aksi Unjuk Rasa dan Dilema Perburuhan Kita*. Diakses dari (<http://www.e-psikologi.com/manajemen/buruh-1.html>), pada tanggal 20 November 2006.

Radjab, Suryadi A. 2001. *Ekonomi Politik Kaum Buruh*. Labour Education Center.

Sandra. *Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia*. Diakses dari (<http://www.google.co.id/search>), pada tanggal 20 November 2006.

Saptaningrum, Indriaswati Dyah. *Unjuk Rasa Buruh Mayora*. Diakses dari (<http://www.elsam.or.id/txt/index.html>), pada tanggal 26 November 2006.

Santosa, Pandji. *Aksi Buruh Dan Kepekaan*. Diakses dari (<http://kompas.com/kompas.cetak/0405/04/ekonomi/002152htm>), pada tanggal 26 November 2006.

Setia, Resmi. *Nasib Gerakan Buruh di Indonesia*. Diakses dari ([http://www.Pikiran\\_rakya.com/cetak/2005/0405/07/08.02.htm](http://www.Pikiran_rakya.com/cetak/2005/0405/07/08.02.htm)), pada tanggal 26 November 2006.

Silalahi, Levi. *Istilah-istilah di Ketenagakerjaan*. Diakses dari (<http://www.tempointeraktif.com>), pada tanggal 20 November 2006.

Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

Soepomo, Iman. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Surbakti, Pemahaman Dasar Tentang Hukum Dan Hukum Perburuhan. Diakses dari ([www.google.co.id](http://www.google.co.id)) pada tanggal 26 November 2006.

Sutrisno, Hadi. 1984. *Metode Research*. Yogyakarta: Yayasan Fakultas Psikologi UGM.

Sugiyono. S. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Tatang M. Amirin. 1986. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Cv Rajawali.

Undang-Undang RI No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh.

Undang-Undang RI No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang RI No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Hal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth Bpk/Ibu Pekerja di PT MAK, pt Perwita Karya, PT Perkebunan Nusantara dan PT Mitra Adi Jaya

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma, bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGETAHUAN PEKERJA TERHADAP HAK-HAKNYA”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bpk/Ibumenjadi responden dalam penelitian ini. Saya berharap Bpk/Ibu berkenan menjawab keseluruhan pertanyaan sesuai dengan pengetahuan saudara.

Saya menyadari bahwa pengisian kuesioner ini mengganggu aktivitas Bpk/Ibu. Oleh sebab itu, saya mohon maaf sebelumnya. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi saya. Atas perhatian dan bantuannya yang diberikan, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Yogyakarta, Maret 2007

Hormat Saya

Pipit Anistia Ageska

Nama :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :

### KUESIONER

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberi tanda (X) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia.

#### A. PENGUPAHAN

1. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 150/KEP/2006, berapa besar Upah Minimum Propinsi yang telah ditetapkan....
  - a. Rp 200.000,00
  - b. Rp 300.000,00
  - c. Rp 400.000,00
  - d. Rp 500.000,00
2. Berdasarkan pada perhitungan upah kerja lembur apa yang seharusnya pekerja terima ....
  - a. Prestasi kerja
  - b. Produktivitas
  - c. Upah bulanan
  - d. Upah harian
3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja maka upah yang harus dibayarkan adalah sebesar....
  - a. 1,5 (satu setengah) kali upah sejam dan jam lembur berikutnya sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
  - b. 1 (satu) kali upah sejam dan jam lembur berikutnya sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
  - c. 2 (dua) kali upah sejam dan jam lembur berikutnya sebesar 1 (satu) kali upah sejam.
  - d. 2 (dua) kali upah sejam dan jam lembur berikutnya sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
4. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja, maka besarnya upah untuk tujuh jam pertama dibayar....
  - a. 2 kali upah sejam
  - b. 3 kali upah sejam
  - c. 1 kali upah sejam
  - d. 1, 5 kali upah sejam
5. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja, maka besarnya upah untuk delapan jam pertama sebesar...
  - a. 1 kali upah sejam
  - b. 2 kali upah sejam
  - c. 3 kali upah sejam
  - d. 4 kali upah sejam
6. Apa yang seharusnya pekerja terima berkaitan dengan upah pada saat tidak masuk kerja karena berhalangan....
  - a. Tetap mendapat upah
  - b. Mendapat potongan upah
  - c. Mendapat denda upah
  - d. Mendapat sanksi

7. Apa yang seharusnya pekerja terima berkaitan dengan upah pada saat tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan...
  - a. Mendapat potongan upah
  - b. Tetap mendapat upah
  - c. Mendapat denda
  - d. Mendapat sanksi
8. Apa yang seharusnya pekerja terima berkaitan dengan upah pada saat pekerja tidak menjalankan waktu istirahat kerjanya....
  - a. Mendapat tambahan upah
  - b. Tetap mendapat upah
  - c. Mendapat potongan upah
  - d. Mendapat denda
9. Apakah denda dan potongan upah merupakan kebijakan pengupahan yang bagaimana bagi pekerja...
  - a. Tidak melindungi pekerja
  - b. Merugikan pekerja
  - c. Melindungi pekerja
  - d. Menekan pekerja
10. Apakah upah untuk pembayaran pesangon merupakan kebijakan yang bagaimana bagi pekerja....
  - a. Merugikan pekerja
  - b. Menekan pekerja
  - c. Melindungi pekerja
  - d. Membebani pekerja
11. Apakah upah untuk perhitungan pajak penghasilan merupakan suatu kebijakan pengupahan yang bagaimana bagi pekerja....
  - a. Menekan pekerja
  - b. Melindungi pekerja
  - c. Membebani pekerja
  - d. Merugikan pekerja
12. Berapa besar upah yang dibayarkan kepada pekerja yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, kecuali...
  - a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah
  - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
  - c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah
  - d. Untuk 4 (empat) bulan keempat, dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah
13. Berapa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena menikah...
  - a. Pekerja dibayar untuk selama 2 (dua) hari kerja
  - b. Pekerja dibayar untuk selama 3 (tiga) hari kerja
  - c. Pekerja dibayar untuk selama 4 (empat) hari kerja
  - d. Pekerja dibayar untuk selama 5 (lima) hari kerja



14. Berapa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena menikahkan anaknya....
  - a. Pekerja dibayar untuk selama 1 (satu) hari kerja
  - b. Pekerja dibayar untuk selama 2 (dua) hari kerja
  - c. Pekerja dibayar untuk selama 3 (tiga) hari kerja
  - d. Pekerja dibayar untuk selama 4 (empat) hari kerja
15. Berapa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena mengkhitankan anaknya...
  - a. Pekerja dibayar untuk selama 2 (dua) hari kerja
  - b. Pekerja dibayar untuk selama 1 (satu) hari kerja
  - c. Pekerja dibayar untuk selama 4 (empat) hari kerja
  - d. Pekerja dibayar untuk selama 3 (tiga) hari kerja
16. Berapa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena membaptiskan anaknya....
  - a. Pekerja dibayar untuk selama 2 (dua) hari kerja
  - b. Pekerja dibayar untuk selama 4 (empat) hari kerja
  - c. Pekerja dibayar untuk selama 6 (enam) hari kerja
  - d. Pekerja dibayar untuk selama 8 (delapan) hari kerja
17. Berapa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena istri melahirkan atau keguguran kandungan....
  - a. Pekerja dibayar untuk selama 5 (lima) hari kerja
  - b. Pekerja dibayar untuk selama 4 (empat) hari kerja
  - c. Pekerja dibayar untuk selama 3 (tiga) hari kerja
  - d. Pekerja dibayar untuk selama 2 (dua) hari kerja
18. Berapa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena suami/istri, orang tua atau anak atau menantu meninggal dunia...
  - a. Pekerja dibayar untuk selama 3 (tiga) hari kerja
  - b. Pekerja dibayar untuk selama 5 (lima) hari kerja
  - c. Pekerja dibayar untuk selama 2 (dua) hari kerja
  - d. Pekerja dibayar untuk selama 4 (empat) hari kerja
19. Berapa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia....
  - a. Pekerja dibayar untuk selama 4 (empat) hari kerja
  - b. Pekerja dibayar untuk selama 3 (tiga) hari kerja
  - c. Pekerja dibayar untuk selama 2 (dua) hari kerja
  - d. Pekerja dibayar untuk selama 1 (satu) hari kerja
20. Berapa persentase sedikitnya upah pokok yang seharusnya pekerja terima dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap....
  - a. 15 %
  - b. 25 %
  - c. 50 %
  - d. 75 %



21. Setelah melampaui jangka waktu berapa tahun pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa....
  - a. 1 (satu) tahun sejak timbulnya hak
  - b. 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak
  - c. 3 (tiga) tahun sejak timbulnya hak
  - d. 4 (empat) tahun sejak timbulnya hak
22. Pengusaha wajib memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja....
  - a. 1 bulan secara terus menerus
  - b. 1,5 bulan secara terus menerus
  - c. 2 bulan secara terus menerus
  - d. 3 bulan secara terus menerus
23. THR yang wajib diberikan kepada pekerja berapa kali dalam setahun...
  - a. 3 kali dalam setahun
  - b. 2 kali dalam setahun
  - c. 1 kali dalam setahun
  - d. 4 kali dalam setahun
24. Berapa besarnya THR yang diterima pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus...
  - a. 2 bulan upah
  - b. 1 bulan upah
  - c. 2,5 bulan upah
  - d. 1, 5 bulan upah
25. THR yang dibayarkan kepada pekerja harus sesuai dengan, kecuali.....
  - a. Kesepakatan kerja
  - b. Peraturan perusahaan
  - c. Kemauan pekerja
  - d. Kesepakatan kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan
26. Pembayaran THR wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya berapa hari sebelum Hari Raya Keagamaan....
  - a. 5 hari
  - b. 6 hari
  - c. 7 hari
  - d. 8 hari
27. Berapa % dari upah untuk penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan bagi pekerja/buruh.....
  - a. 15 %
  - b. 30 %
  - c. 45 %
  - d. 60 %
28. Pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib, sehingga pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungan dengan besar kecuali.....
  - a. Untuk 1 orang tanggungan 25 % dari upah
  - b. Untuk 2 orang tanggungan 35 % dari upah
  - c. Untuk 3 orang tanggungan 45 % dari upah
  - d. Untuk 4 orang tanggungan atau lebih 75 % dari upah

29. Pekerja diberi upah atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan, besarnya upah sebulan sama dengan pendapatan rata-rata selama...
- 1 bulan terakhir
  - 2 bulan terakhir
  - 3 bulan upah
  - 4 bulan upah
30. Pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata...
- 3 bulan terakhir
  - 4 bulan terakhir
  - 6 bulan terakhir
  - 12 bulan terakhir

#### **B. KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

31. Sebagai pekerja perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan dalam hal kecuali....
- Jenis kelamin dan warna kulit
  - Suku dan agama
  - Aliran politik
  - Prestasi kerja
32. Siapa yang juga mendapat perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan aliran politik....
- TNI
  - PNS
  - Para Penyandang Cacat
  - POLRI
33. Untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku agama ras, dan aliran politik bagi tenaga kerja adalah .....bagi setiap tenaga kerja.
- Hak dan Kesempatan Yang Sama
  - Kewajiban
  - Keharusan
  - Ketetapan
34. Pengusaha harus memberikan ....bagi pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, warna kulit dan aliran politik.
- Hak
  - Kewajiban
  - Hak dan Kewajiban
  - Ketetapan Pemerintah
35. Setia pekerja /buruh berhak memperoleh .... Yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- Kesempatan
  - Perlakuan
  - Hak dan Kewajiban
  - Kesempatan dan Perlakuan

#### **C. PELATIHAN KERJA**

36. Setiap pelatihan kerja, pekerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan, kecuali.....
- Bakat
  - Minat
  - Kemampuan
  - Pangkat/Kedudukan
37. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja yang sesuai dengan....
- Bakat
  - Minat
  - Bidang tugasnya
  - Kemampuannya

38. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaan melalui...
- Tes/ Ujian
  - Seminar
  - Pelatihan Kerja
  - Kenaikan Jabatan.
39. Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan kecuali....
- Jenis kecacatan
  - Masa kerja
  - Derajat kecacatan
  - Kemampuan tenaga kerja penyandang cacat
40. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem....
- Sekolah
  - Pemagangan
  - Kontrak kerja
  - Kerja Lembr
41. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas....
- Kedudukan baru
  - Upah kerja
  - Jabatan baru
  - Kualifikasi kompetensi kerja
42. Pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pihak yang bersangkutan, kecuali....
- Lembaga pelatihan kerja pemerintah
  - Lembaga pelatihan kerja swasta
  - Lembaga pelatihan kerja ditempat kerja
  - Lembaga pelatihan kerja ilegal

#### **D. PENEMPATAN TENAGA KERJA**

43. Hak dan kesempatan yang sama bagi pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak didalam dan di luar negeri merupakan, kecuali....
- Memilih
  - Mendapatkan
  - Pindah pekerjaa
  - Memihak
44. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas...
- Jujur dan adil
  - Terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi
  - Bebas dan obyektif
  - Jujur, adil serta tanpa diskriminasi
45. Penempatan tenaga kerja terdiri atas...
- Penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri
  - Penempatan tenaga kerja di negeri dan swasta
  - Penempatan tenaga kerja di perusahaan dan dan bukan perusahaan
  - Penempatan tenaga kerja di yayasan dan lembaga.

46. Setiap tenaga kerja mempunyai....yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam ataupun di luar negeri.
- a. Hak
  - b. Kewajiban dan hak
  - c. Kesempatan
  - d. Perlakuan dan Kesempatan
47. Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana dilakukan dengan memberikan ....pada penempatan tenaga kerja
- a. Anjuran
  - b. Pelayanan
  - c. Himbauan
  - d. Ketetapan

#### E. WAKTU KERJA

48. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan pada...
- a. 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu
  - b. 4 jam dalam 1 hari dan 15 jam dalam 1 minggu
  - c. 1,5 jam dalam 1 hari dan 12 jam dalam 1 minggu
  - d. 2 jam dalam 1 hari dan 13 jam dalam 1 minggu
49. Berapa waktu istirahat antara jam kerja pekerja....
- a. Sekurang-kurangnya  $\frac{1}{2}$  jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus
  - b. Sekurang-kurangnya  $\frac{1}{2}$  jam setelah bekerja selama 5 jam terus menerus
  - c. Sekurang-kurangnya  $\frac{1}{2}$  jam setelah bekerja selama 6 jam terus menerus
  - d. Sekurang-kurangnya  $\frac{1}{2}$  jam setelah bekerja selama 7 jam terus menerus
50. Berapa waktu istirahat mingguan bagi pekerja, kecuali....
- a. 1 hari untuk 6 hari kerja
  - b. 2 hari untuk 5 hari kerja
  - c. 1 hari untuk 5 hari kerja
  - d. 2 hari untuk 6 hari kerja
51. Berapa hari pekerja/buruh mendapat cuti tahunan....
- a. Sekurang-kurangnya 12 hari kerja
  - b. Sekurang-kurangnya 24 hari kerja
  - c. Sekurang-kurangnya 36 hari kerja
  - d. Sekurang-kurangnya 42 hari kerja
52. Berapa bulan pekerja berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan...
- a. 1 bulan sebelum dan 1 bulan sesudah melahirkan
  - b. 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan
  - c. 2 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah melahirkan
  - d. 2,5 bulan sebelum dan 2,5 bulan sesudah melahirkan
53. Berapa bulan pekerja mendapatkan hak istirahat karena mengalami keguguran....
- a.  $\frac{1}{2}$  bulan
  - b. 1 bulan
  - c. 1,5 bulan
  - d. 2 bulan

**F. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

54. Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan diberikan dengan cara, kecuali....
  - a. Promosi kesehatan
  - b. Pengobatan
  - c. Rehabilitasi
  - d. Produktivitas kerja
55. Pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan, kecuali atas...
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
  - b. Moral dan kesusilaan
  - c. Kinerja
  - d. Hakikat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
56. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya....
  - a. Penempatan Tenaga Kera
  - b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - c. Pelatihan Tenaga kerja
  - d. Pengupahan Yang Layak
57. Ketentuan mengenai penerapan sistem sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan...
  - a. Peraturan Pemerintah
  - b. UU
  - c. Keputusan Menteri
  - d. Kebijakan Pemerintah
58. Setiap perusahaan .....menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
  - a. Diberi kesempatan
  - b. Dilarang
  - c. Hak
  - d. Wajib

**G. KESEJAHTERAAN DAN JAMINAN SOSIAL**

59. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja maka dibentuk....
  - a. Wadah kesehatan
  - b. Organisasi pekerja
  - c. Koperasi dan usaha-usaha produktif
  - d. Kelompok pekerja
60. Untuk peningkatan kesejahteraan setiap pekerja dan keluarganya mereka berhak memperoleh...
  - a. Pinjaman
  - b. Tabungan
  - c. Jaminan sosial
  - d. Bantuan
61. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib mnyediakan fasilitas kesehatan seperti, kecuali....
  - a. Perumahan
  - b. Fasilitas beribadah
  - c. Fasilitas kesehatan
  - d. Fasilitas kredit
62. Jaminan kesehatan merupakan hak bagi pekerja dan keluarganya secara nasional berdasarkan pada prinsip....
  - a. Asuransi sosial dan prinsip ekuitas
  - b. Asuransi sosial
  - c. Prinsip ekuitas
  - d. Prinsip efisiensi dsn efektivitas



63. Jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan pada prinsip....
  - a. Prinsip ekuitas
  - b. Asuransi social
  - c. Prinsip efisiensi
  - d. Prinsip efektivitas
64. Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan pada prinsip....
  - a. Prinsip ekuitas
  - b. Prinsip asuransi sosial
  - c. Asuransi dan tabungan wajib
  - d. Prinsip efisiensi dan efektivitas
65. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta menerima uangnya apabila memasuki masa, kecuali....
  - a. Pensiun
  - b. Mengalami cacat total tetap
  - c. Meninggal dunia
  - d. Tidak Produktif
66. Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip...
  - a. Asuransi sosial dan tabungan wajib
  - b. Ekuitas
  - c. Efektivitas
  - d. Efisiensi
67. Pensiun hari tua bagi pekerja diterima pada saat....
  - a. Setelah pensiun sampai umur tertentu
  - b. Setelah pensiun sampai meninggal dunia
  - c. Sebelum pensiun sampai umur tertentu
  - d. Sebelum pensiun sampai meninggal dunia
68. Pensiun cacat bagi pekerja diterima sebagai akibat dari....
  - a. Akibat sejak lahir
  - b. Akibat kecelakaan/akibat penyakit sampai meninggal dunia
  - c. Akibat penyakit
  - d. Kesengajaan
69. Jaminan pensiun janda/duda diterima janda/duda ahli waris peserta sampai....
  - a. Meninggal dunia/nikah lagi
  - b. Sampai batas waktu yang ditentukan
  - c. Sampai umur tertentu
  - d. Sampai batas waktu yang tidak ditentukan
70. Pensiun anak diterima ahli waris peserta sampai berapa tahun bekerja....
  - a. 20 tahun
  - b. 21 tahun
  - c. 22 tahun
  - d. 23 tahun
71. Jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip...
  - a. Ekuitas
  - b. Efektivitas
  - c. Asuransi sosial
  - d. Jaminan sosial
72. Paling lambat berapa hari kerja manfaat jaminan kematian berupa uang tunai dibayarkan...

- a. 2 (dua) hari
- b. 3 (tiga) hari
- c. 4 (empat) hari
- d. 5 (lima) hari

#### H. SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

73. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat....
- a. Bebas dan terbuka
  - b. Demokratis
  - c. Mandiri dan bertanggung jawab
  - d. Sukarela
74. Hak apa yang diberikan kepada pekerja untuk membentuk dan menjadi agar dapat bersatu memperjuangkan hak mereka...
- a. Serikat pekerja
  - b. Pegawai
  - c. Pemimpin
  - d. Lembaga sosial
75. Berapa sekurang-kurangnya serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk oleh pekerja.....
- a. 10 orang
  - b. 15 orang
  - c. 20 orang
  - d. 25 orang
76. Federasi serikat buruh/serikat pekerja dibentuk oleh sekurang-kurangnya...
- a. 5 serikat pekerja/serikat buruh
  - b. 10 serikat pekerja/serikat buruh
  - c. 15 serikat pekerja/serikat buruh
  - d. 20 serikat pekerja/serikat buruh
77. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya....
- a. 12 federasi serikat pekerja/serikat buruh
  - b. 9 federasi serikat pekerja/serikat buruh
  - c. 6 federasi serikat pekerja/serikat buruh
  - d. 3 federasi serikat pekerja/serikat buruh
78. Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki....
- a. Nama
  - b. Anggota
  - c. Tempat kedudukan
  - d. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
79. Organisasi buruh yang dibentuk oleh buruh-buruh di Indonesia dengan tujuan utama untuk memperbaiki/mempertahankan kedudukan buruh dalam hubungan kerja tersebut dibentuk secara....
- a. Mandiri
  - b. Musyawarah
  - c. Sukarela
  - d. Bersama-sama
80. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk ....
- a. Pekerja
  - b. Pengusaha
  - c. Pemilik Modal
  - d. Perusahaan



81. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/ serikat buruh yang didirikan oleh para....
  - a. Mahasiswa
  - b. Pekerja/buruh
  - c. Pengusaha
  - d. Petani
82. Gabungan dari serikat serikat pekerja/serikat buruh disebut ....
  - a. Federasi serikat pekerja/serikat buruh
  - b. Partai serikat pekerja/serikat buruh
  - c. Aliran serikat pekerja/serikat buruh
  - d. Kelompok serikat pekerja/serikat buruh
83. Gabungan dari federasi serikat buruh/serikat pekerja disebut...
  - a. Aliran serikat pekerja/serikat buruh
  - b. Kelompok serikat pekerja/serikat buruh
  - c. Konferensi serikat pekerja/serikat buruh
  - d. Partai serikat pekerja /serikat buruh
84. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggotanya tanpa membedakan kecuali....
  - a. Jabatan
  - b. Aliran politik
  - c. Agama
  - d. Jenis Kelamin
85. Seorang pekerja/buruh hanya boleh menjadi anggota dalam serikat buruh/serikat pekerja pada berapa serikat buruh/serikat pekerja di satu perusahaan....
  - a. 1 serikat pekerja/serikat buruh
  - b. 2 serikat pekerja/serikat buruh
  - c. 3 serikat pekerja/serikat buruh
  - d. 4 serikat pekerja/serikat buruh
86. Setiap serikat pekerja atau serikat buruh hanya dapat menjadi anggota federasi serikat buruh sebanyak....
  - a. 2 federasi serikat pekerja/serikat buruh
  - b. 1 federasi serikat pekerja/serikat buruh
  - c. 4 federasi serikat pekerja/serikat buruh
  - d. 3 federasi serikat pekerja/serikat buruh
87. Setiap federasi serikat buruh/serikat pekerja hanya dapat menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh pada....
  - a. 1 konfederasi serikat pekerja/serikat buruh
  - b. 2 konfederasi serikat pekerja/serikat buruh
  - c. 3 konfederasi serikat pekerja/serikat buruh
  - d. 4 konfederasi serikat buruh/serikat pekerja
88. Pekerja/buruh dapat berhenti dari serikat buruh/serikat pekerja sesuai ketentuan....
  - a. Ketentuan hukum
  - b. Perjanjian kerja
  - c. Anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga
  - d. Perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja

89. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak kecuali....
  - a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
  - b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
  - c. Menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk terlibat dalam serikat buruh/serikat pekerja
  - d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh
90. Serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat buruh/serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban kecuali....
  - a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
  - b. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun
  - c. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya
  - d. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
91. setiap perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat dapat pekerja/buruh selesai secara....
  - a. Adil
  - b. Musyawarah
  - c. Bebas
  - d. Terbuka
92. Jika dengan jalan musyawarah tidak mencapai kesepakatan maka perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan sesuai dengan....
  - a. Perundang-undang yang berlaku
  - b. Kehendak masing-masing
  - c. Kekerasan
  - d. Anarkhis
93. serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam hal kecuali....
  - a. Dinyatakan oleh anggota menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
  - b. Perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selama-selamanya
  - c. Dinyatakan dengan putusan pengadilan
  - d. Kemauan para anggota masing-masing
94. Selama berapa tahun sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang terbukti

bersalah menurut pengadilan yang menyebabkan dibubarkan....

- a. 3 tahun
- b. 6 tahun
- c. 9 tahun
- d. 12 tahun

### I. MOGOK KERJA

95. Hak dasar pekerja dan serikat buruh yang dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan adalah....

- a. Pensiun
- b. Cuti
- c. Mogok kerja
- d. Istirahat

96. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan sebagai akibat dari....

- a. Keridakpuasan pekerja
- b. Gagalnya perundingan
- c. Tuntutan pekerja
- d. Pelanggaran pekerja

97. Sekurang-kurangnya dalam waktu berapa hari kerja sebelum mogok kerja diselenggarakan....

- a. 6 (enam)
- b. 7 (tujuh)
- c. 8 (delapan)
- d. 9 (sembilan)

98. Sekurang-kurangnya dalam waktu berapa hari pekerja sebelum mogok kerja dilaksanakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat...

- a. 7 hari kerja
- b. 14 hari kerja
- c. 5 hari kerja
- d. 10 kerja

99. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan normative yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan....

- a. Jaminan
- b. Pinjaman
- c. Upah
- d. Kesempatan

100. Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan pengusaha dilarang kecuali...

- a. Mengganti pekerja yang mogok dengan pekerja yang lain
- b. Memberikan sanksi
- c. Memberikan tindakan balasan dalam bentuk apapun
- d. Memberikan keleluasaan terhadap pekerja

**TERIMA KASIH**

# LAMPIRAN III Uji Validitas dan Reliabilitas



### A. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PENGUPAHAN

#### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.7830	.4132	212.0
2.	VAR00002	.4387	.4974	212.0
3.	VAR00003	.5802	.4947	212.0
4.	VAR00004	.6840	.4660	212.0
5.	VAR00005	.5236	.5006	212.0
6.	VAR00006	.5330	.5001	212.0
7.	VAR00007	.5472	.4989	212.0
8.	VAR00008	.4104	.4931	212.0
9.	VAR00009	.3396	.4747	212.0
10.	VAR00010	.6651	.4731	212.0
11.	VAR00011	.5094	.5011	212.0
12.	VAR00012	.4528	.4989	212.0
13.	VAR00013	.6085	.4892	212.0
14.	VAR00014	.4151	.4939	212.0
15.	VAR00015	.4764	.5006	212.0
16.	VAR00016	.8019	.3995	212.0
17.	VAR00017	.5330	.5001	212.0
18.	VAR00018	.4009	.4912	212.0
19.	VAR00019	.4481	.4985	212.0
20.	VAR00020	.4245	.4954	212.0
21.	VAR00021	.4623	.4998	212.0
22.	VAR00022	.3868	.4882	212.0
23.	VAR00023	.4292	.4961	212.0
24.	VAR00024	.5472	.4989	212.0
25.	VAR00025	.5094	.5011	212.0
26.	VAR00026	.5377	.4998	212.0
27.	VAR00027	.5142	.5010	212.0
28.	VAR00028	.5708	.4961	212.0
29.	VAR00029	.5566	.4980	212.0
30.	VAR00030	.4717	.5004	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.5613	30.3138	5.5058	30

# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	14.7783	29.3866	.1689	.7887
VAR00002	15.1226	28.4209	.3103	.7831
VAR00003	14.9811	29.1655	.1691	.7894
VAR00004	14.8774	29.0844	.2014	.7878
VAR00005	15.0377	28.0365	.3823	.7797
VAR00006	15.0283	28.6911	.2562	.7855
VAR00007	15.0142	29.0661	.1856	.7887
VAR00008	15.1509	28.5363	.2913	.7839
VAR00009	15.2217	29.9174	.0329	.7949
VAR00010	14.8962	29.4679	.1211	.7912
VAR00011	15.0519	28.1253	.3645	.7805
VAR00012	15.1085	28.0119	.3887	.7794
VAR00013	14.9528	28.4622	.3088	.7831
VAR00014	15.1462	28.2581	.3450	.7815
VAR00015	15.0849	28.3245	.3263	.7823
VAR00016	14.7594	29.2167	.2170	.7868
VAR00017	15.0283	28.0655	.3771	.7800
VAR00018	15.1604	29.9457	.0236	.7957
VAR00019	15.1132	28.0440	.3829	.7797
VAR00020	15.1368	27.8627	.4217	.7779
VAR00021	15.0991	28.5067	.2918	.7839
VAR00022	15.1745	28.2680	.3482	.7814
VAR00023	15.1321	27.9540	.4029	.7788
VAR00024	15.0142	27.8813	.4144	.7782
VAR00025	15.0519	28.1442	.3608	.7807
VAR00026	15.0236	28.4781	.2973	.7837
VAR00027	15.0472	28.0357	.3821	.7797
VAR00028	14.9906	27.8767	.4182	.7781
VAR00029	15.0047	28.1564	.3613	.7807
VAR00030	15.0896	28.5749	.2782	.7845

## Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0

N of Items = 30

Alpha = .7894



### A. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PENGUPAHAN

#### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.7830	.4132	212.0
2.	VAR00002	.4387	.4974	212.0
3.	VAR00003	.5802	.4947	212.0
4.	VAR00004	.6840	.4660	212.0
5.	VAR00005	.5236	.5006	212.0
6.	VAR00006	.5330	.5001	212.0
7.	VAR00007	.5472	.4989	212.0
8.	VAR00008	.4104	.4931	212.0
9.	VAR00011	.5094	.5011	212.0
10.	VAR00012	.4528	.4989	212.0
11.	VAR00013	.6085	.4892	212.0
12.	VAR00014	.4151	.4939	212.0
13.	VAR00015	.4764	.5006	212.0
14.	VAR00016	.8019	.3995	212.0
15.	VAR00017	.5330	.5001	212.0
16.	VAR00019	.4481	.4985	212.0
17.	VAR00020	.4245	.4954	212.0
18.	VAR00021	.4623	.4998	212.0
19.	VAR00022	.3868	.4882	212.0
20.	VAR00023	.4292	.4961	212.0
21.	VAR00024	.5472	.4989	212.0
22.	VAR00025	.5094	.5011	212.0
23.	VAR00026	.5377	.4998	212.0
24.	VAR00027	.5142	.5010	212.0
25.	VAR00028	.5708	.4961	212.0
26.	VAR00029	.5566	.4980	212.0
27.	VAR00030	.4717	.5004	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	14.1557	28.6723	5.3547	27



# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	13.3726	27.7136	.1812	.8029
VAR00002	13.7170	26.8295	.3096	.7980
VAR00003	13.5755	27.5061	.1776	.8039
VAR00004	13.4717	27.4542	.2050	.8024
VAR00005	13.6321	26.4801	.3768	.7950
VAR00006	13.6226	27.0797	.2580	.8004
VAR00007	13.6085	27.3199	.2116	.8024
VAR00008	13.7453	26.8922	.3006	.7984
VAR00011	13.6462	26.5235	.3677	.7954
VAR00012	13.7028	26.4279	.3890	.7944
VAR00013	13.5472	26.8177	.3188	.7976
VAR00014	13.7406	26.7333	.3319	.7970
VAR00015	13.6792	26.6834	.3361	.7968
VAR00016	13.3538	27.5757	.2233	.8013
VAR00017	13.6226	26.4730	.3788	.7949
VAR00019	13.7075	26.5017	.3745	.7951
VAR00020	13.7311	26.3492	.4085	.7935
VAR00021	13.6934	26.8771	.2983	.7985
VAR00022	13.7689	26.6809	.3476	.7963
VAR00023	13.7264	26.5220	.3726	.7952
VAR00024	13.6085	26.3247	.4099	.7934
VAR00025	13.6462	26.5141	.3696	.7953
VAR00026	13.6179	26.8154	.3105	.7980
VAR00027	13.6415	26.4491	.3827	.7947
VAR00028	13.5849	26.3198	.4138	.7933
VAR00029	13.5991	26.4878	.3778	.7949
VAR00030	13.6840	26.9470	.2839	.7992

## Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0

N of Items = 27

Alpha = .8034

## B. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.5330	.5001	212.0
2.	VAR00002	.5755	.4954	212.0
3.	VAR00003	.3302	.4714	212.0
4.	VAR00004	.3538	.4793	212.0
5.	VAR00005	.4057	.4922	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	2.1981	2.0648	1.4370	5

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	1.6651	1.3992	.3513	.4379
VAR00002	1.6226	1.5820	.1904	.5375
VAR00003	1.8679	1.4043	.3924	.4147
VAR00004	1.8443	1.5728	.2182	.5195
VAR00005	1.7925	1.4259	.3375	.4474

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0                      N of Items = 5

Alpha = .5298

## C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN KERJA

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

—

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.5566	.4980	212.0
2.	VAR00002	.6226	.4859	212.0
3.	VAR00003	.6651	.4731	212.0
4.	VAR00004	.5377	.4998	212.0
5.	VAR00005	.5849	.4939	212.0
6.	VAR00006	.6981	.4602	212.0
7.	VAR00007	.6274	.4847	212.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	4.2925	3.4117	1.8471	7

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	3.7358	2.7071	.2786	.5793
VAR00002	3.6698	3.1227	.0308	.6574
VAR00003	3.6274	2.4719	.4814	.5085
VAR00004	3.7547	2.8969	.1558	.6207
VAR00005	3.7075	2.3501	.5400	.4830
VAR00006	3.5943	2.5456	.4457	.5229
VAR00007	3.6651	2.6124	.3602	.5508

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0

N of Items = 7

Alpha = .6031

## C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN KERJA

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

—

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.5566	.4980	212.0
2.	VAR00003	.6651	.4731	212.0
3.	VAR00004	.5377	.4998	212.0
4.	VAR00005	.5849	.4939	212.0
5.	VAR00006	.6981	.4602	212.0
6.	VAR00007	.6274	.4847	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	3.6698	3.1227	1.7671	6

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	3.1132	2.4137	.2980	.6471
VAR00003	3.0047	2.2132	.4871	.5789
VAR00004	3.1321	2.5702	.1890	.6847
VAR00005	3.0849	2.0970	.5465	.5537
VAR00006	2.9717	2.2741	.4589	.5902
VAR00007	3.0425	2.3347	.3735	.6197

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0

N of Items = 6

Alpha = .6574

#### D. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PENEMPATAN TENAGA KERJA

##### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

##### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.5566	.7919	212.0
2.	VAR00002	.6462	.4793	212.0
3.	VAR00003	.4906	.5011	212.0
4.	VAR00004	.6321	.4834	212.0
5.	VAR00005	.5377	.4998	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	2.8632	2.6494	1.6277	5

##### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	2.3066	1.5501	.2395	.5040
VAR00002	2.2170	2.1802	.1693	.5006
VAR00003	2.3726	1.8273	.4215	.3554
VAR00004	2.2311	1.7520	.5187	.3001
VAR00005	2.3255	2.2301	.1136	.5312

##### Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0                      N of Items = 5

Alpha = .4992

## D. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PENEMPATAN TENAGA KERJA

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.5566	.7919	212.0
2.	VAR00002	.6462	.4793	212.0
3.	VAR00003	.4906	.5011	212.0
4.	VAR00004	.6321	.4834	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	2.3255	2.2301	1.4933	4

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	1.7689	1.1928	.2371	.6015
VAR00002	1.6792	1.7544	.1937	.5494
VAR00003	1.8349	1.4371	.4511	.3618
VAR00004	1.6934	1.4174	.5031	.3275

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0      N of Items = 4

Alpha = .5312

**E. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL WAKTU KERJA****Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis

\*\*\*\*\*

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.4528	.4989	212.0
2.	VAR00002	.3962	.4903	212.0
3.	VAR00003	.3396	.4747	212.0
4.	VAR00004	.3585	.4807	212.0
5.	VAR00005	.5425	.4994	212.0
6.	VAR00006	.5802	.5827	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	2.6698	2.9995	1.7319	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	2.2170	2.2844	.3090	.5465
VAR00002	2.2736	2.0859	.4753	.4744
VAR00003	2.3302	2.2696	.3527	.5289
VAR00004	2.3113	2.0638	.5102	.4605
VAR00005	2.1274	2.5666	.1147	.6241
VAR00006	2.0896	2.2621	.2270	.5896

Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0                      N of Items = 6

Alpha = .5860



**E. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL WAKTU KERJA****Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.4528	.4989	212.0
2.	VAR00002	.3962	.4903	212.0
3.	VAR00003	.3396	.4747	212.0
4.	VAR00004	.3585	.4807	212.0
5.	VAR00006	.5802	.5827	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	2.1274	2.5666	1.6021	5

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	1.6745	1.8793	.3204	.5981
VAR00002	1.7311	1.6762	.5121	.5022
VAR00003	1.7877	1.8457	.3842	.5677
VAR00004	1.7689	1.6857	.5207	.4995
VAR00006	1.5472	1.8982	.2048	.6691

## Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0                      N of Items = 5

Alpha = .6241

## F. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.5283	.5004	212.0
2.	VAR00002	.6509	.4778	212.0
3.	VAR00003	.5047	.5012	212.0
4.	VAR00004	.5330	.5001	212.0
5.	VAR00005	.5425	.4994	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	2.7594	2.0224	1.4221	5

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	2.2311	1.3065	.4070	.3343
VAR00002	2.1085	1.4052	.3433	.3835
VAR00003	2.2547	1.4704	.2476	.4464
VAR00004	2.2264	1.5409	.1864	.4860
VAR00005	2.2170	1.5735	.1592	.5030

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0                      N of Items = 5

Alpha = .4902

## G. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KESEJAHTERAAN DAN JAMINAN SOSIAL

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.4340	.4968	212.0
2.	VAR00002	.5566	.4980	212.0
3.	VAR00003	.4528	.4989	212.0
4.	VAR00004	.3679	.4834	212.0
5.	VAR00005	.5660	.4968	212.0
6.	VAR00006	.4104	.4931	212.0
7.	VAR00007	.2311	.4226	212.0
8.	VAR00008	.6745	.4697	212.0
9.	VAR00009	.5519	.4985	212.0
10.	VAR00010	.5236	.5006	212.0
11.	VAR00011	.5142	.5010	212.0
12.	VAR00012	.5047	.5012	212.0
13.	VAR00013	.5142	.5010	212.0
14.	VAR00014	.5094	.5011	212.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	6.8113	9.0827	3.0138	14

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.3774	7.6200	.4433	.6393
VAR00002	6.2547	8.0675	.2712	.6641
VAR00003	6.3585	8.0225	.2870	.6619
VAR00004	6.4434	8.3712	.1708	.6775
VAR00005	6.2453	7.5225	.4820	.6336
VAR00006	6.4009	7.7105	.4123	.6440
VAR00007	6.5802	8.5670	.1363	.6798
VAR00008	6.1368	8.3556	.1866	.6750
VAR00009	6.2594	7.8518	.3517	.6527
VAR00010	6.2877	8.6230	.0711	.6915
VAR00011	6.2972	8.2952	.1859	.6760
VAR00012	6.3066	7.8819	.3375	.6547
VAR00013	6.2972	7.9444	.3142	.6580
VAR00014	6.3019	7.5293	.4736	.6346

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0

N of Items = 14

Alpha = .6774

### G. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KESEJAHTERAAN DAN JAMINAN SOSIAL

#### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.4340	.4968	212.0
2.	VAR00002	.5566	.4980	212.0
3.	VAR00003	.4528	.4989	212.0
4.	VAR00004	.3679	.4834	212.0
5.	VAR00005	.5660	.4968	212.0
6.	VAR00006	.4104	.4931	212.0
7.	VAR00008	.6745	.4697	212.0
8.	VAR00009	.5519	.4985	212.0
9.	VAR00011	.5142	.5010	212.0
10.	VAR00012	.5047	.5012	212.0
11.	VAR00013	.5142	.5010	212.0
12.	VAR00014	.5094	.5011	212.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	6.0566	8.0916	2.8446	12

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.6226	6.6816	.4529	.6565
VAR00002	5.5000	7.1422	.2635	.6853
VAR00003	5.6038	6.9987	.3197	.6769
VAR00004	5.6887	7.4382	.1592	.6997
VAR00005	5.4906	6.5923	.4909	.6505
VAR00006	5.6462	6.7036	.4484	.6574
VAR00008	5.3821	7.3841	.1907	.6948
VAR00009	5.5047	6.9431	.3426	.6735
VAR00011	5.5425	7.4437	.1452	.7025
VAR00012	5.5519	6.9025	.3562	.6714
VAR00013	5.5425	7.0171	.3102	.6784
VAR00014	5.5472	6.6091	.4779	.6524

## Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0  
Alpha = .6945

N of Items = 12

## H. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

—

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.4811	.5008	212.0
2.	VAR00002	.4670	.5001	212.0
3.	VAR00003	.4717	.5004	212.0
4.	VAR00004	.4953	.5012	212.0
5.	VAR00005	.4528	.4989	212.0
6.	VAR00006	.5613	.6610	212.0
7.	VAR00007	.4481	.4985	212.0
8.	VAR00008	.3915	.4892	212.0
9.	VAR00009	.6415	.4807	212.0
10.	VAR00010	.5708	.4961	212.0
11.	VAR00011	.4717	.5004	212.0
12.	VAR00012	.4906	.5011	212.0
13.	VAR00013	.5613	.4974	212.0
14.	VAR00014	.6038	.4903	212.0
15.	VAR00015	.5142	.5010	212.0
16.	VAR00016	.5236	.5006	212.0
17.	VAR00017	.5377	.4998	212.0
18.	VAR00018	.5849	.4939	212.0
19.	VAR00019	.5896	.4931	212.0
20.	VAR00020	.6132	.4882	212.0
21.	VAR00021	.4340	.4968	212.0
22.	VAR00022	.6085	.4892	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.5142	22.1183	4.7030	22

—

# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	11.0330	19.9468	.4293	.7681
VAR00002	11.0472	21.5523	.0680	.7891
VAR00003	11.0425	19.7754	.4702	.7657
VAR00004	11.0189	20.0565	.4034	.7697
VAR00005	11.0613	19.8967	.4432	.7673
VAR00006	10.9528	20.1684	.2548	.7809
VAR00007	11.0660	21.0857	.1713	.7832
VAR00008	11.1226	20.1745	.3878	.7707
VAR00009	10.8726	21.5619	.0729	.7883
VAR00010	10.9434	19.7314	.4857	.7648
VAR00011	11.0425	20.6096	.2770	.7772
VAR00012	11.0236	20.3738	.3301	.7740
VAR00013	10.9528	19.9409	.4345	.7679
VAR00014	10.9104	20.1294	.3975	.7701
VAR00015	11.0000	20.6351	.2707	.7775
VAR00016	10.9906	20.1516	.3818	.7710
VAR00017	10.9764	20.7909	.2365	.7795
VAR00018	10.9292	20.1040	.3997	.7700
VAR00019	10.9245	20.1459	.3907	.7705
VAR00020	10.9009	20.0328	.4227	.7687
VAR00021	11.0802	20.9177	.2099	.7810
VAR00022	10.9057	20.1901	.3841	.7709

## Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0 N of Items = 22

Alpha = .7821



## H. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.4811	.5008	212.0
2.	VAR00003	.4717	.5004	212.0
3.	VAR00004	.4953	.5012	212.0
4.	VAR00005	.4528	.4989	212.0
5.	VAR00006	.5613	.6610	212.0
6.	VAR00007	.4481	.4985	212.0
7.	VAR00008	.3915	.4892	212.0
8.	VAR00010	.5708	.4961	212.0
9.	VAR00011	.4717	.5004	212.0
10.	VAR00012	.4906	.5011	212.0
11.	VAR00013	.5613	.4974	212.0
12.	VAR00014	.6038	.4903	212.0
13.	VAR00015	.5142	.5010	212.0
14.	VAR00016	.5236	.5006	212.0
15.	VAR00017	.5377	.4998	212.0
16.	VAR00018	.5849	.4939	212.0
17.	VAR00019	.5896	.4931	212.0
18.	VAR00020	.6132	.4882	212.0
19.	VAR00021	.4340	.4968	212.0
20.	VAR00022	.6085	.4892	212.0
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	10.4057	21.0953	4.5930	Variables
				20

# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	9.9245	18.9042	.4455	.7834
VAR00003	9.9340	18.7350	.4871	.7809
VAR00004	9.9104	19.0298	.4149	.7852
VAR00005	9.9528	18.9456	.4376	.7839
VAR00006	9.8443	19.0325	.2819	.7956
VAR00007	9.9575	20.1356	.1590	.7999
VAR00008	10.0142	19.1515	.3981	.7863
VAR00010	9.8349	18.6598	.5108	.7796
VAR00011	9.9340	19.5880	.2838	.7929
VAR00012	9.9151	19.4051	.3260	.7905
VAR00013	9.8443	18.9377	.4412	.7837
VAR00014	9.8019	19.0032	.4332	.7843
VAR00015	9.8915	19.6801	.2619	.7942
VAR00016	9.8821	19.2988	.3515	.7890
VAR00017	9.8679	19.8308	.2280	.7961
VAR00018	9.8208	19.1336	.3976	.7863
VAR00019	9.8160	19.2788	.3634	.7883
VAR00020	9.7925	19.1131	.4086	.7857
VAR00021	9.9717	19.9044	.2130	.7969
VAR00022	9.7972	19.0724	.4174	.7852

## Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0

N of Items = 20

Alpha = .7969

## I. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOGOK KERJA

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

—

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	.5000	.5012	212.0
2.	VAR00002	.4717	.5004	212.0
3.	VAR00003	.4481	.4985	212.0
4.	VAR00004	.4953	.5012	212.0
5.	VAR00005	.5236	.5006	212.0
6.	VAR00006	.4481	.4985	212.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	2.8868	4.5179	2.1255	6

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	2.3868	3.4516	.4377	.7976
VAR00002	2.4151	3.0212	.7165	.7328
VAR00003	2.4387	3.0910	.6723	.7438
VAR00004	2.3915	3.5759	.3645	.8133
VAR00005	2.3632	2.9622	.7573	.7227
VAR00006	2.4387	3.4702	.4304	.7991

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 212.0      N of Items = 6

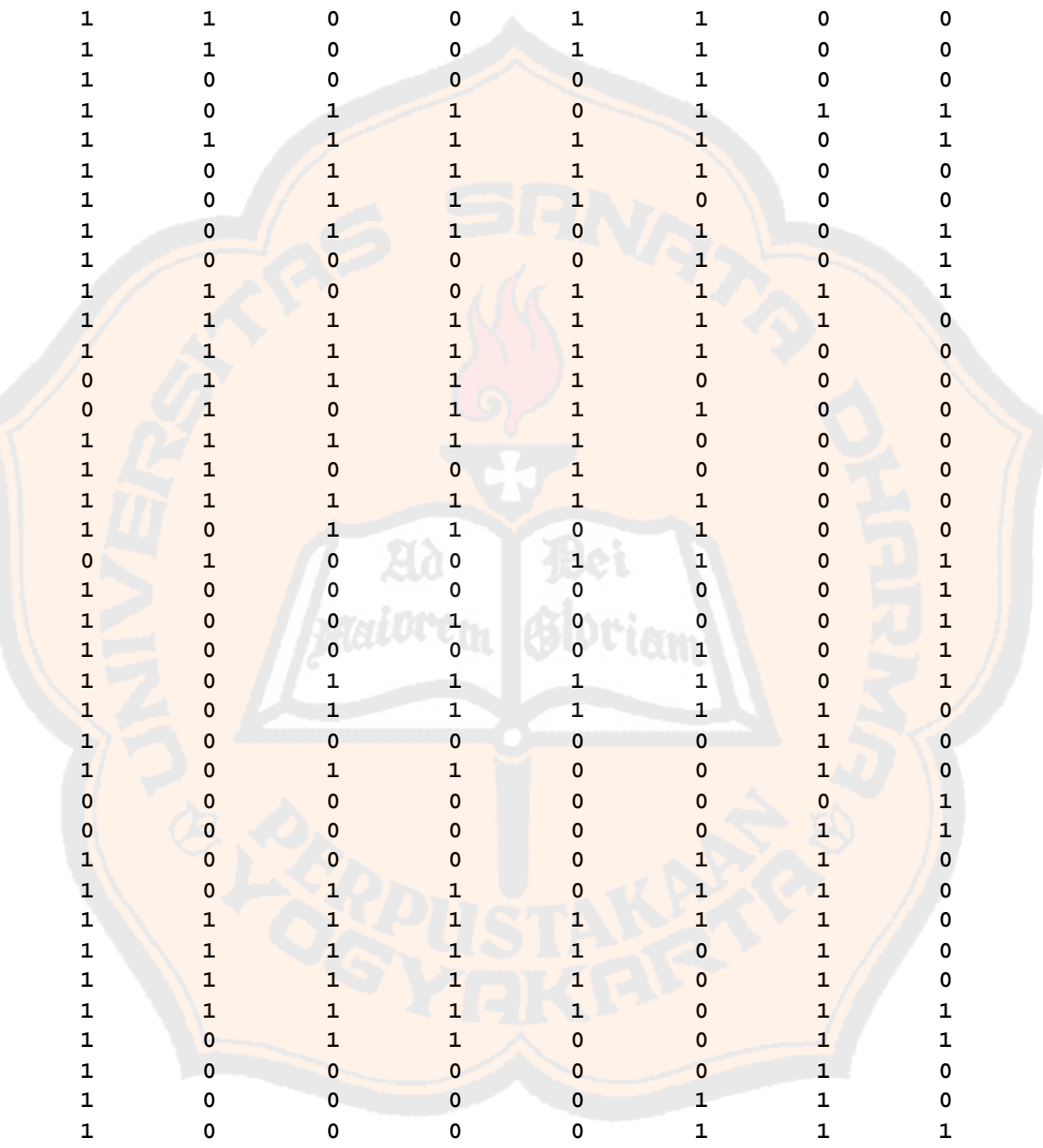
Alpha = .8015

# LAMPIRAN III DATA

A large, faint watermark logo is centered in the background. It is a shield-shaped emblem with a light orange fill and a grey border. The text "UNIVERSITAS SANATA DHARMA" is arched across the top, and "PERPUSTAKAAN YOGYAKARTA" is arched across the bottom. In the center of the shield is a stylized torch with a flame.

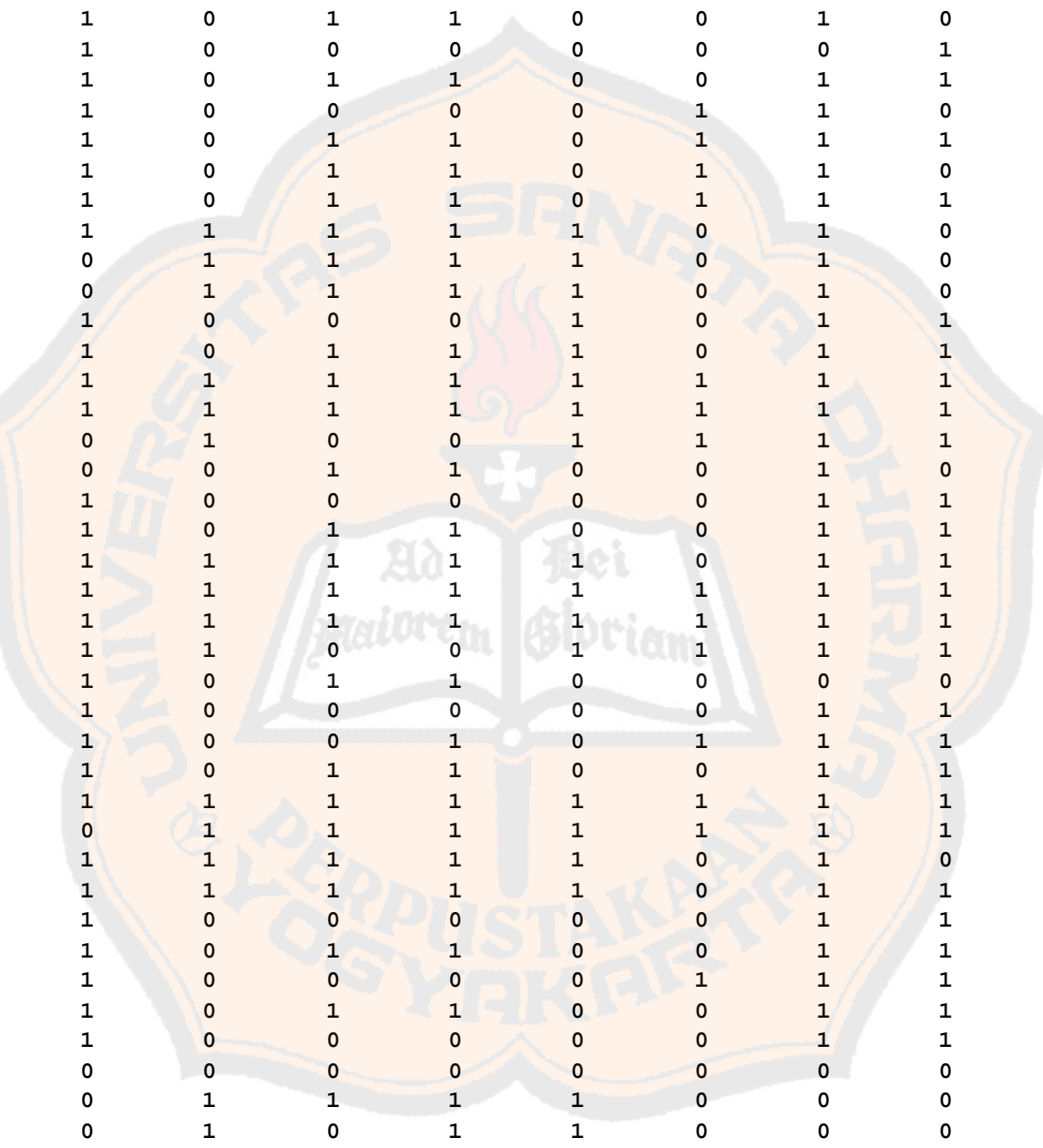
## A. VARIABEL PENGUPAHAN

No	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 11
1	1	0	0	1	0	1	0	0	0
2	1	0	1	1	0	1	0	0	1
3	1	0	0	0	1	0	0	0	1
4	1	1	1	1	1	1	0	1	1
5	1	1	0	1	1	1	1	1	1
6	0	1	0	0	1	0	1	0	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	1	0	0	0	0	0	0	0	0
9	1	0	0	0	1	1	0	0	0
10	1	1	0	1	1	1	0	1	1
11	1	1	0	1	1	1	1	0	1
12	1	1	1	1	1	1	0	0	1
13	1	1	1	1	1	1	0	0	1
14	1	0	1	1	0	1	0	0	0
15	1	0	1	1	0	1	0	0	0
16	1	0	1	1	1	1	0	1	1
17	1	0	0	0	0	0	0	1	1
18	1	0	0	0	0	0	0	1	0
19	1	0	0	0	0	0	0	0	0
20	1	1	1	1	1	1	0	0	1
21	1	1	1	1	1	1	0	0	1
22	1	1	1	1	1	1	0	0	1
23	0	1	0	0	1	0	0	0	1
24	0	1	1	1	1	1	0	0	1
25	1	0	0	0	1	1	1	1	1
26	1	0	0	1	1	0	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	0	1	1	0	0	0	1
29	1	0	1	1	0	1	0	0	0
30	1	0	0	0	0	1	0	0	0
31	1	1	0	0	1	1	0	0	1
32	1	1	1	1	1	1	1	0	1
33	1	1	1	1	1	1	1	0	0
34	1	0	1	1	0	1	1	1	0
35	1	0	1	1	0	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	0	0	1
37	0	1	1	1	1	0	0	0	1
38	1	0	1	1	1	0	1	0	1
39	1	0	1	1	1	1	1	0	1
40	1	1	0	0	1	0	1	1	1
41	1	0	0	0	0	1	0	0	0
42	1	1	1	1	1	1	1	0	1
43	1	0	1	1	0	1	0	0	0
44	1	0	0	0	0	1	0	0	0
45	0	0	1	1	0	0	0	0	0
46	0	1	1	1	1	1	0	0	1
47	1	1	0	1	1	1	0	0	1



48	0	1	0	1	1	1	0	1	1
49	1	1	0	0	1	1	0	1	1
50	1	1	1	1	1	1	0	0	1
51	1	1	1	1	1	0	0	0	1
52	1	1	0	0	1	0	0	1	1
53	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	1	1	0	0	1	1	0	0	1
55	1	1	0	0	1	1	0	0	1
56	1	0	0	0	0	1	0	0	1
57	1	0	1	1	0	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1	0	1	1
59	1	0	1	1	1	1	0	0	1
60	1	0	1	1	1	0	0	0	1
61	1	0	1	1	0	1	0	1	0
62	1	0	0	0	0	1	0	1	0
63	1	1	0	0	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	1	1	0	1
65	1	1	1	1	1	1	0	0	1
66	0	1	1	1	1	0	0	0	1
67	0	1	0	1	1	1	0	0	1
68	1	1	1	1	1	0	0	0	0
69	1	1	0	0	1	0	0	0	0
70	1	1	1	1	1	1	0	0	1
71	1	0	1	1	0	1	0	0	0
72	0	1	0	0	0	1	0	1	1
73	1	0	0	0	0	0	0	1	0
74	1	0	0	1	0	0	0	1	0
75	1	0	0	0	0	1	0	1	0
76	1	0	1	1	1	1	0	1	1
77	1	0	1	1	1	1	1	0	1
78	1	0	0	0	0	0	1	0	0
79	1	0	1	1	0	0	1	0	0
80	0	0	0	0	0	0	0	1	0
81	0	0	0	0	0	0	1	1	0
82	1	0	0	0	0	1	1	0	0
83	1	0	1	1	0	1	1	0	0
84	1	1	1	1	1	1	1	0	1
85	1	1	1	1	1	0	1	0	1
86	1	1	1	1	1	0	1	0	1
87	1	1	1	1	1	0	1	1	1
88	1	0	1	1	0	0	1	1	0
89	1	0	0	0	0	0	1	0	0
90	1	0	0	0	0	1	1	0	0
91	1	0	0	0	0	1	1	1	0
92	1	0	0	0	0	1	1	0	0
93	1	1	1	1	1	1	1	0	1
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	1	1	0	0	1	1	1	1	1
96	1	1	0	0	1	0	1	1	1
97	1	0	1	1	0	0	1	0	0
98	0	0	1	1	0	0	1	1	0
99	1	0	1	1	0	0	1	1	0



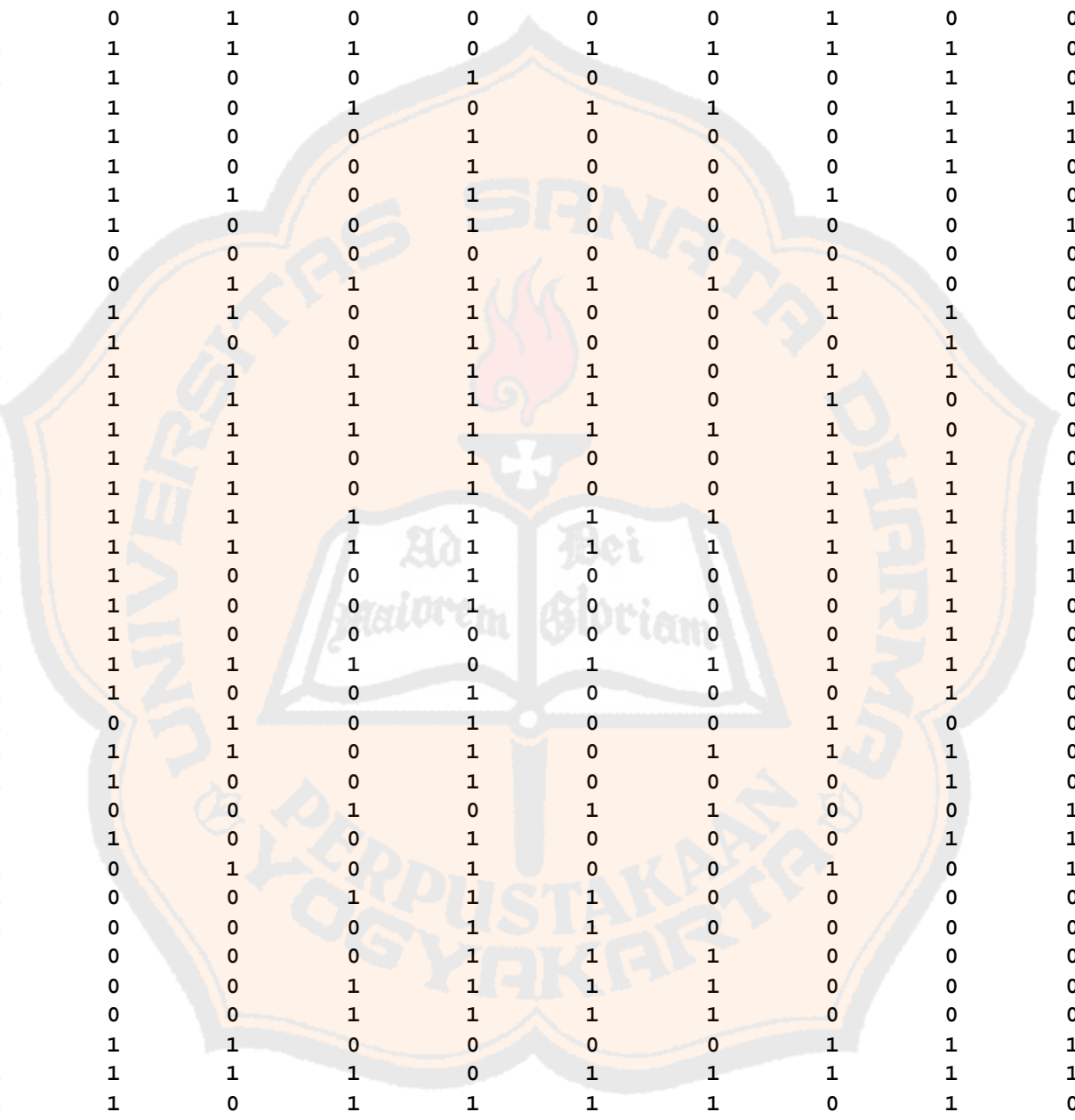


100	1	0	0	1	0	1	0	1	0
101	1	1	0	1	1	1	0	1	0
102	1	1	1	1	1	1	1	0	1
103	1	1	0	0	1	1	1	0	1
104	1	1	1	1	1	0	1	1	1
105	1	0	1	1	0	0	1	1	0
106	1	0	1	1	0	0	1	0	0
107	1	0	0	0	0	0	0	1	0
108	1	0	1	1	0	0	1	1	0
109	1	0	0	0	0	1	1	0	0
110	1	0	1	1	0	1	1	1	0
111	1	0	1	1	0	1	1	0	0
112	1	0	1	1	0	1	1	1	0
113	1	1	1	1	1	0	1	0	1
114	0	1	1	1	1	0	1	0	1
115	0	1	1	1	1	0	1	0	1
116	1	0	0	0	1	0	1	1	1
117	1	0	1	1	1	0	1	1	1
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1
120	0	1	0	0	1	1	1	1	1
121	0	0	1	1	0	0	1	0	0
122	1	0	0	0	0	0	1	1	0
123	1	0	1	1	0	0	1	1	0
124	1	1	1	1	1	0	1	1	1
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1
127	1	1	0	0	1	1	1	1	1
128	1	0	1	1	0	0	0	0	0
129	1	0	0	0	0	0	1	1	0
130	1	0	0	1	0	1	1	1	0
131	1	0	1	1	0	0	1	1	0
132	1	1	1	1	1	1	1	1	1
133	0	1	1	1	1	1	1	1	1
134	1	1	1	1	1	0	1	0	1
135	1	1	1	1	1	0	1	1	0
136	1	0	0	0	0	0	1	1	0
137	1	0	1	1	0	0	1	1	0
138	1	0	0	0	0	1	1	1	0
139	1	0	1	1	0	0	1	1	0
140	1	0	0	0	0	0	1	1	0
141	0	0	0	0	0	0	0	0	0
142	0	1	1	1	1	0	0	0	1
143	0	1	0	1	1	0	0	0	1
144	0	1	1	1	1	0	1	0	1
145	0	1	0	0	1	1	1	0	1
146	1	1	1	1	1	1	0	0	1
147	1	1	0	0	1	1	0	0	1
148	1	0	1	1	0	1	0	0	0
149	1	0	0	0	0	1	0	0	0
150	1	0	1	1	0	0	0	0	0
151	1	0	1	1	0	0	1	0	0



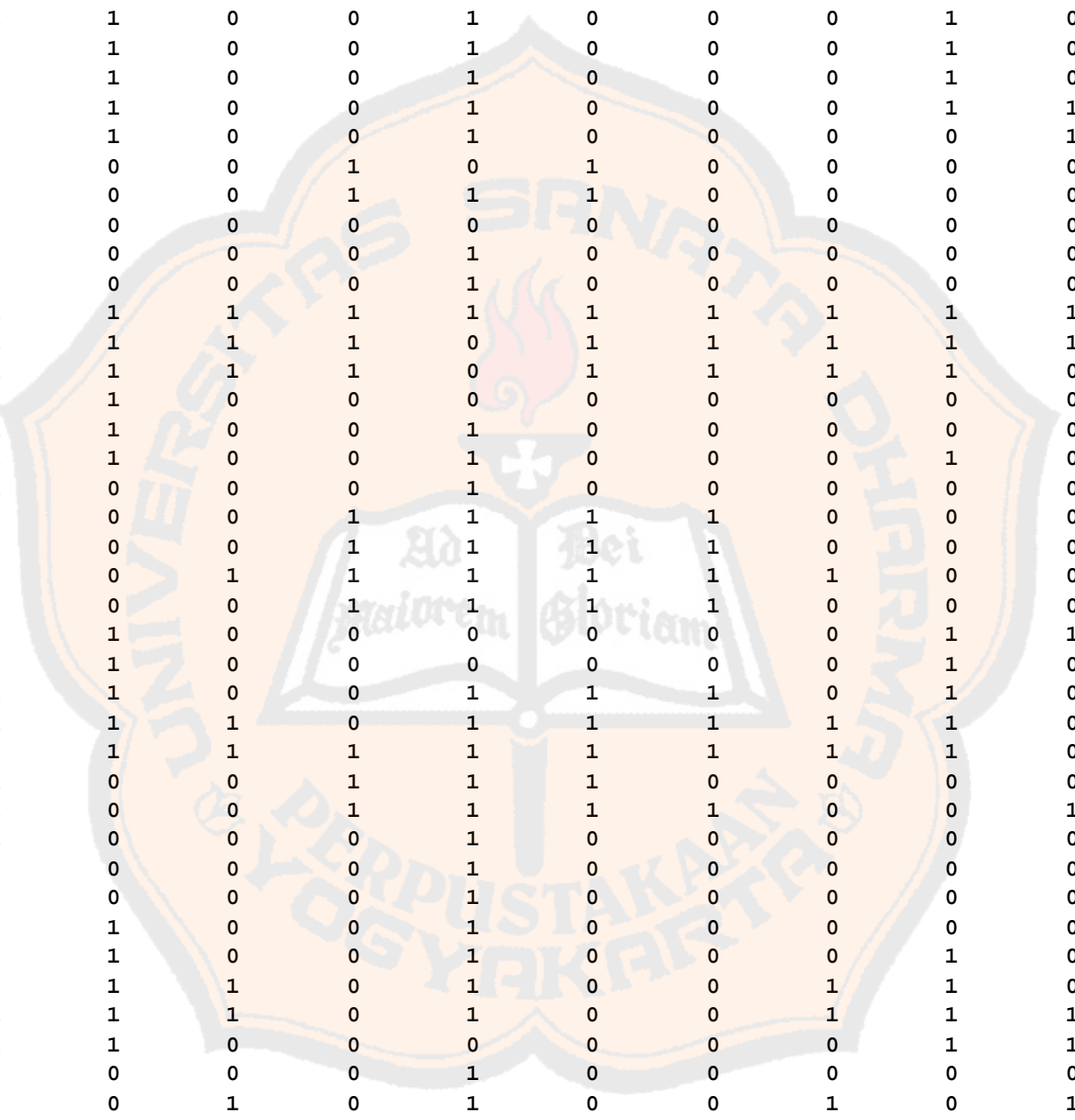
204	1	1	1	1	1	1	1	1	1
205	1	1	0	1	1	1	0	1	1
206	1	0	0	0	0	0	1	1	0
207	1	0	1	1	0	0	1	0	0
208	1	0	1	1	0	0	1	1	0
209	1	0	0	0	1	0	1	0	1
210	0	1	0	0	1	0	1	0	0
211	0	1	0	1	1	0	0	0	0
212	0	1	0	1	1	0	1	0	1

Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Butir
12	13	14	15	16	17	19	20	21	22
0	1	1	1	1	1	0	1	0	1
1	0	0	1	1	1	1	1	0	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	0	1	0	1	1	1	1	0	1
0	1	1	0	1	1	1	1	0	1
0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	1	0	1	1	1	0	1
0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	1	0	0	1	1	0	0	1	0
1	1	0	1	1	1	0	0	1	0
1	0	0	1	1	1	0	0	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	1	0	1	1	1	1	0	1	0
1	1	0	1	1	1	1	0	1	0
1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
0	1	0	1	1	1	0	0	1	0
0	1	1	1	0	1	0	1	1	0
1	1	0	1	1	1	1	0	1	0



1	0	0	1	1	1	1	0	0	1
0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
0	0	1	1	1	1	1	1	0	0
1	0	1	0	1	0	0	1	0	0
1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	1	0	1	0	1	1	0	1	1
0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	1	1	0	1	0	0	1	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	1	1	1	1	1	0	0
1	1	1	0	1	0	0	1	1	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
1	1	1	0	1	0	0	1	1	0
1	1	1	0	1	0	0	1	1	1
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
1	1	0	0	1	0	0	0	1	1
1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	1	0	0	1	0	0	1	1	0
1	0	1	0	1	0	0	1	0	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
1	0	0	1	1	1	1	0	0	0
1	0	0	0	1	1	1	0	0	0
0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
0	1	1	0	0	0	0	1	1	1
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
1	1	0	1	1	1	1	0	1	0
0	1	0	1	1	1	1	0	1	0
0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
1	0	1	1	1	1	1	1	0	1
1	0	1	1	1	1	1	1	0	1
1	0	0	1	1	1	1	0	0	0
0	1	0	1	1	1	1	0	1	0

[illegible]



1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
0	1	0	1	1	1	1	0	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
0	0	0	1	1	1	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
0	0	1	1	1	1	1	1	0	0
0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
1	1	0	0	1	1	1	0	1	0
1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
0	1	1	1	1	1	1	1	1	0
1	0	0	1	1	1	0	0	0	0
1	0	0	1	1	1	1	0	0	1
1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
0	1	1	0	1	0	0	1	1	0
1	1	1	0	1	0	0	1	1	1
1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
1	1	0	1	1	1	0	0	0	1



1	1	1	0	1	0	0	1	1	1
0	1	1	0	1	0	0	1	1	1
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0	1	0	1	1	1	1	0	1	1
0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
1	1	0	0	1	0	0	0	1	1
1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
0	1	1	0	1	0	0	1	0	1
0	0	1	1	1	1	0	1	0	0
1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
1	1	0	1	1	1	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
1	1	0	0	0	0	1	0	1	0

Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Butir	Total
23	24	25	26	27	28	29	30	Skor
1	1	1	1	0	1	1	1	17
1	1	0	1	1	1	0	0	16
0	1	1	0	1	1	1	0	12
1	0	0	0	1	0	0	1	17
1	1	0	0	1	1	1	1	21
0	0	1	0	1	0	1	0	10
0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	1
1	0	0	1	1	0	0	1	13
1	0	0	1	1	0	0	1	18
0	1	1	1	1	1	1	1	17
0	1	1	1	1	1	1	1	18
0	1	1	1	1	1	1	0	19
0	1	0	1	0	1	0	1	12
0	0	1	1	0	1	1	0	10
0	1	1	1	1	1	1	0	16
0	0	0	0	1	0	0	0	7
1	0	0	0	0	0	0	0	6
0	0	0	0	0	0	0	0	2
1	1	1	0	1	1	1	1	23
0	1	1	0	1	1	0	1	20
0	0	0	0	1	0	0	0	9
0	0	0	0	1	0	0	0	4
0	1	1	1	1	1	1	0	15
1	1	0	1	0	1	1	1	18
1	1	0	0	0	1	0	1	12
1	1	1	1	1	1	1	1	23
0	0	0	0	1	0	0	0	7

0	0	1	1	0	0	1	0	10
0	0	1	1	0	0	1	1	9
0	0	1	1	1	0	1	1	13
0	1	1	1	1	1	1	1	22
0	1	1	1	1	1	1	0	20
0	1	1	1	1	1	1	1	21
1	1	1	1	1	1	1	0	23
0	1	1	1	1	1	1	0	18
1	1	1	1	1	1	1	0	18
0	1	1	1	1	1	1	0	19
0	1	0	0	1	1	0	1	17
0	0	1	0	1	1	1	1	14
1	0	0	1	0	1	0	0	11
1	1	0	1	1	1	0	0	17
1	1	1	1	0	1	1	0	15
0	0	0	1	0	0	0	0	4
1	0	0	0	0	0	0	0	5
1	1	1	1	1	1	1	0	21
0	1	1	1	1	1	1	0	16
0	0	1	1	1	0	1	1	17
0	1	1	1	1	1	1	1	17
0	1	1	1	1	1	1	1	17
1	1	0	1	1	1	1	0	16
0	0	0	0	1	0	1	1	11
0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	1	0	0	0	0	13
1	1	1	1	1	0	1	0	17
1	1	1	1	1	1	1	0	14
1	1	1	1	1	1	1	0	22
1	1	1	1	1	1	1	0	22
1	1	1	1	1	1	1	0	21
1	1	1	0	1	1	1	0	17
1	1	1	1	0	1	1	1	19
1	0	1	1	0	0	1	1	17
1	1	1	1	1	1	1	1	25
0	1	1	1	1	1	1	1	20
0	1	1	1	1	1	1	1	18
0	0	1	0	1	0	0	0	9
1	1	1	0	1	1	1	0	19
0	1	1	1	1	1	1	0	15
1	1	0	1	1	1	0	0	12
1	1	1	1	1	1	1	0	21
0	1	1	1	0	1	1	0	13
0	0	0	1	1	1	0	1	13
0	0	1	0	0	1	1	1	10
1	1	0	0	0	1	0	1	12
0	1	0	1	0	1	0	0	10
0	1	0	1	1	1	0	0	14
0	0	0	1	1	0	0	0	12
0	0	0	0	0	0	0	0	6
0	0	0	0	0	0	0	0	8
1	0	1	0	0	0	1	1	10

1	1	1	0	0	1	1	1	17
0	1	1	1	0	1	1	1	16
0	0	1	1	0	0	1	0	14
0	0	1	1	1	0	1	0	18
0	0	0	1	1	0	0	0	13
0	0	0	1	1	0	0	0	15
1	1	0	0	1	1	0	1	21
1	1	0	0	0	1	0	1	17
1	1	0	0	0	1	0	0	10
0	0	1	1	0	0	1	0	12
1	0	1	1	0	0	1	1	18
0	0	1	1	0	0	1	0	12
0	1	1	1	1	1	1	0	21
1	1	1	1	1	1	1	1	26
1	1	1	1	1	1	1	1	23
1	0	0	0	1	0	0	1	16
0	0	0	0	0	0	0	1	9
1	1	0	0	0	1	0	1	15
1	1	0	0	0	1	0	1	17
1	1	0	1	0	1	0	1	14
1	1	0	1	1	1	0	1	18
0	1	0	1	1	1	0	0	18
0	1	1	1	1	1	1	0	21
1	0	1	0	1	0	1	1	22
1	0	1	0	0	1	1	1	19
0	0	1	0	0	1	1	0	13
1	0	0	0	0	0	1	1	10
1	0	0	0	0	0	1	1	16
0	1	0	1	0	1	0	0	11
1	1	0	1	0	1	0	1	19
0	1	0	1	0	1	0	0	14
1	1	0	0	0	1	0	1	17
0	1	0	0	1	1	0	0	16
1	1	1	0	1	1	1	0	17
1	1	1	0	0	1	1	0	16
1	0	1	0	0	0	1	1	17
1	0	1	0	1	0	1	1	20
0	0	1	1	1	0	1	0	20
0	1	1	1	1	0	1	0	20
1	1	0	1	1	0	0	1	17
0	0	0	0	0	0	0	0	7
1	0	0	0	0	0	0	1	13
1	0	0	0	0	0	0	1	14
1	1	0	0	1	1	0	1	21
1	1	1	1	1	1	1	1	27
1	1	1	1	1	1	1	1	27
1	1	1	1	1	1	1	1	24
0	1	1	0	0	1	1	1	12
1	1	1	0	0	1	1	1	19
1	1	0	0	0	1	0	1	17
1	0	0	0	0	0	0	1	14
1	0	0	1	1	1	1	1	22

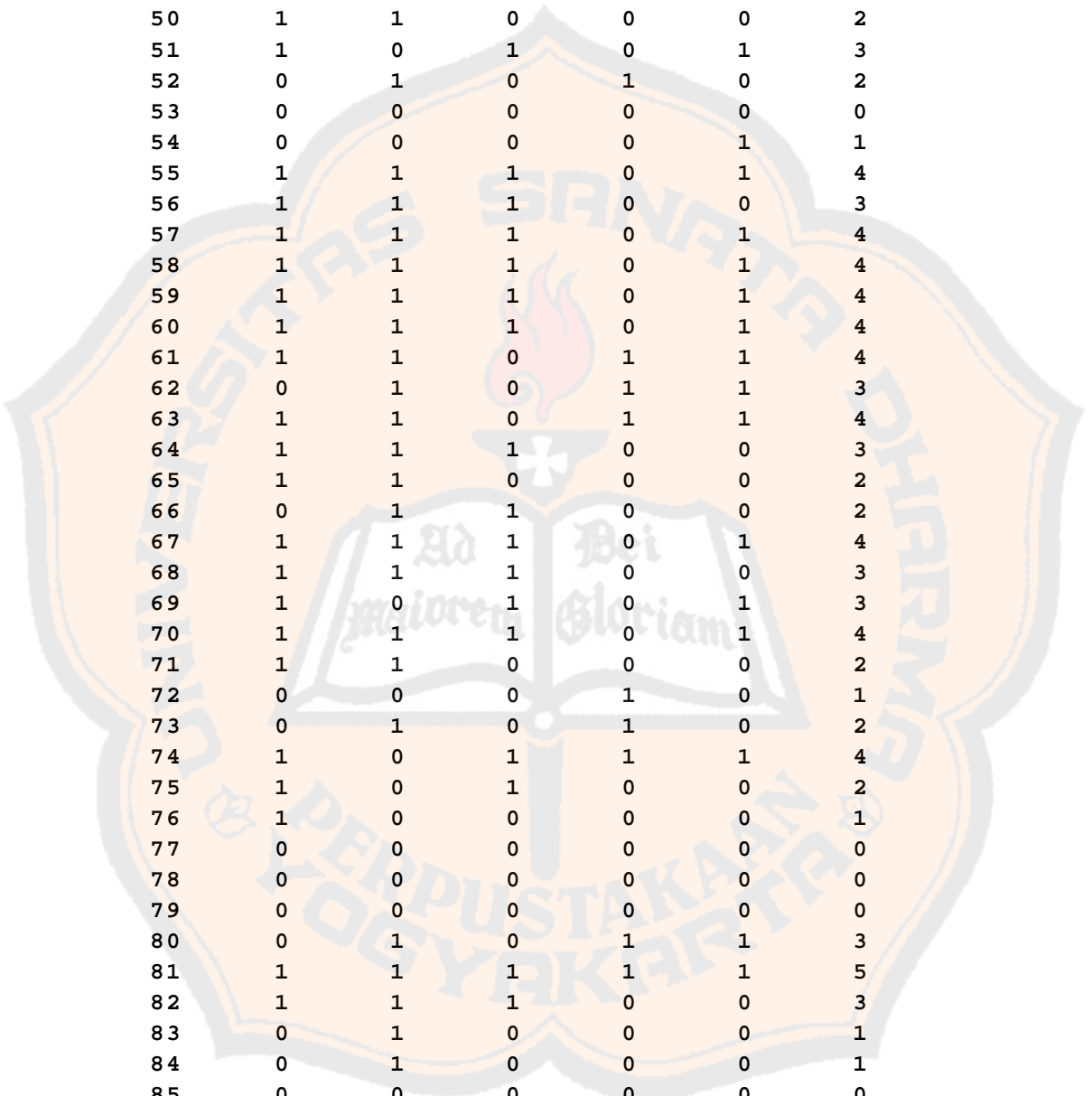
1	0	0	1	1	1	0	1	18
0	0	0	0	1	0	0	0	11
0	0	0	0	1	0	1	1	13
0	0	0	0	0	0	1	1	10
0	0	1	0	0	0	1	1	14
1	0	1	1	0	0	1	1	15
1	0	1	1	0	0	1	1	19
0	1	1	1	0	1	1	1	19
0	1	0	0	0	1	0	0	4
0	1	0	0	1	1	0	0	8
0	1	0	0	1	1	0	0	8
1	0	0	0	1	0	0	0	11
0	0	1	1	1	0	1	0	14
0	0	1	1	1	0	1	0	14
0	1	1	1	1	1	1	0	15
0	1	1	1	0	1	1	0	13
0	1	1	1	0	1	1	0	11
1	0	1	0	0	0	1	0	9
1	0	1	0	0	0	1	0	10
0	0	1	0	0	0	1	1	9
0	0	0	0	0	0	0	1	7
0	0	0	0	0	0	0	0	2
0	0	0	0	1	0	0	1	11
0	0	0	1	1	0	0	1	9
0	0	0	1	1	0	0	0	10
0	0	0	1	1	0	0	0	10
1	1	1	1	1	1	1	1	23
1	1	1	1	1	1	1	0	21
1	1	1	1	1	1	1	0	21
0	1	0	0	1	1	1	0	13
0	1	0	0	0	1	1	0	10
0	1	1	0	0	1	1	0	9
0	1	0	0	0	1	0	0	7
0	0	0	1	0	0	0	0	9
0	0	0	1	0	0	0	0	10
1	0	0	1	0	0	0	0	10
0	0	0	1	0	0	0	0	10
0	0	1	1	0	0	1	1	12
0	1	1	0	0	1	1	0	9
0	1	1	0	0	1	1	0	14
0	1	1	0	0	1	1	0	13
1	0	1	0	0	0	1	1	15
0	1	0	0	1	1	0	1	15
0	1	0	1	1	1	0	1	20
0	1	0	1	1	1	0	0	14
0	0	0	1	1	0	0	0	12
0	0	0	1	0	0	0	0	5
0	0	0	0	0	0	0	0	3
0	0	1	0	0	0	1	0	9
1	0	1	0	1	0	1	0	14
1	1	1	0	0	1	0	1	16
1	1	1	0	0	1	1	1	12

0	1	0	1	0	1	0	0	8
1	1	0	1	1	1	0	1	16
0	0	0	1	1	0	0	0	11
0	0	0	1	1	0	0	0	12
0	0	0	0	0	0	0	0	3
0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1	6
0	0	1	0	0	0	1	1	8
0	1	0	0	1	1	1	1	15
0	1	0	1	0	1	1	1	15
1	1	1	1	0	1	1	1	20
1	0	1	1	1	0	1	1	18
1	0	1	1	0	0	1	1	19
0	0	1	1	0	0	1	1	16
0	0	1	1	0	0	1	1	13
0	1	1	0	0	1	1	0	12
0	1	1	0	0	1	1	0	8
0	1	1	0	1	1	1	1	19
0	1	0	1	1	1	0	1	17
0	0	0	1	1	0	0	0	12
0	0	0	1	1	0	0	0	11
1	1	0	0	0	0	0	1	11
1	1	0	0	0	0	0	0	11
1	1	0	0	0	1	0	1	15
0	1	0	0	1	1	1	0	13
1	1	0	0	1	1	1	1	16
1	1	1	0	0	1	0	1	17
1	1	1	0	0	1	0	0	13

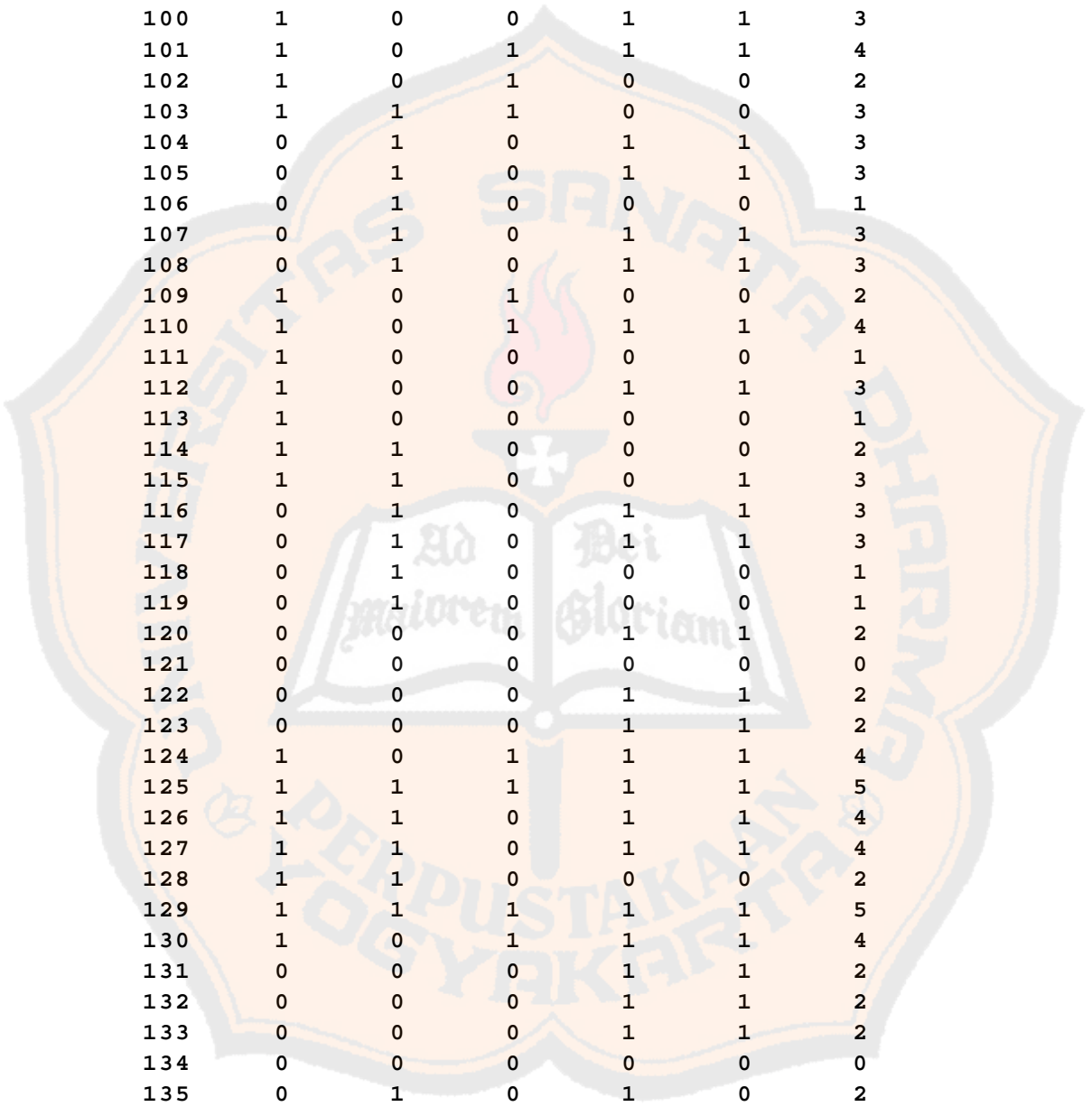
**B. VARIABEL KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

No	Butir 31	Butir 32	Butir 33	Butir 34	Butir 35	Total Skor
1	0	1	0	0	0	1
2	1	0	0	0	0	1
3	1	1	0	0	0	2
4	0	0	0	1	1	2
5	1	1	1	1	1	5
6	0	1	0	0	0	1
7	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	1	1
10	0	0	0	1	1	2
11	1	1	0	0	0	2
12	1	1	0	0	0	2
13	1	1	0	0	0	2
14	1	0	1	0	0	2
15	0	1	0	0	0	1
16	1	1	0	0	0	2
17	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	1	1
19	0	1	0	0	0	1
20	1	1	0	0	1	3
21	1	1	0	0	0	2
22	0	0	0	0	0	0
23	0	0	0	0	0	0
24	1	1	1	0	0	3
25	1	1	1	1	1	5
26	1	0	1	1	0	3
27	1	1	1	1	1	5
28	0	0	0	0	0	0
29	0	1	0	0	0	1
30	0	1	0	0	0	1
31	0	1	0	0	0	1
32	1	1	0	0	0	2
33	1	1	0	0	0	2
34	1	1	0	1	0	3
35	1	1	0	0	1	3
36	1	1	0	0	0	2
37	1	1	0	0	1	3
38	1	1	0	0	0	2
39	1	0	0	0	0	1
40	0	1	0	1	0	2
41	0	0	0	0	1	1
42	1	0	1	0	1	3
43	1	1	1	0	1	4

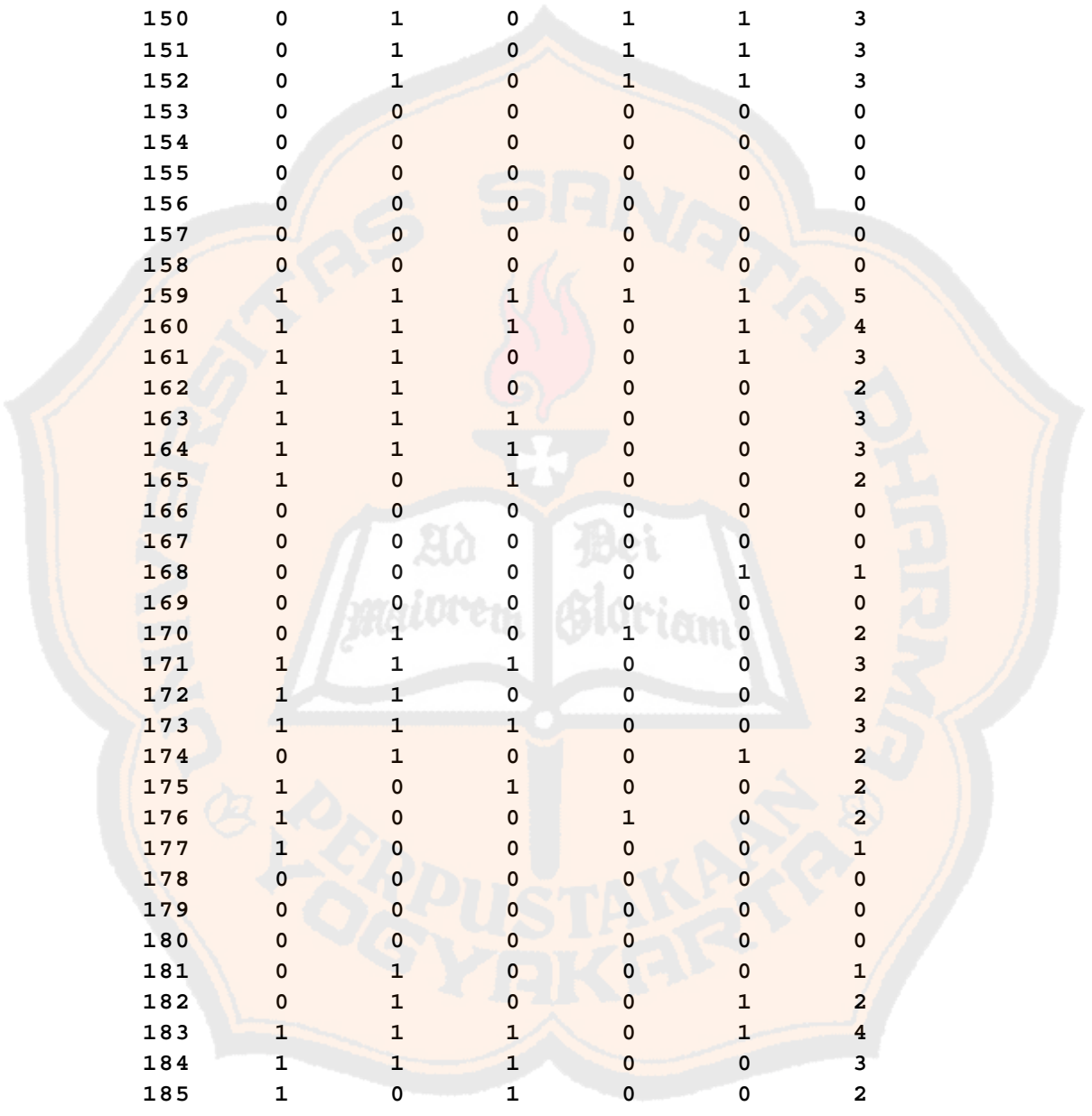




44	0	0	0	0	0	0
45	0	0	0	0	1	1
46	1	1	1	0	1	4
47	1	1	0	0	0	2
48	0	1	0	1	0	2
49	1	1	0	1	0	3
50	1	1	0	0	0	2
51	1	0	1	0	1	3
52	0	1	0	1	0	2
53	0	0	0	0	0	0
54	0	0	0	0	1	1
55	1	1	1	0	1	4
56	1	1	1	0	0	3
57	1	1	1	0	1	4
58	1	1	1	0	1	4
59	1	1	1	0	1	4
60	1	1	1	0	1	4
61	1	1	0	1	1	4
62	0	1	0	1	1	3
63	1	1	0	1	1	4
64	1	1	1	0	0	3
65	1	1	0	0	0	2
66	0	1	1	0	0	2
67	1	1	1	0	1	4
68	1	1	1	0	0	3
69	1	0	1	0	1	3
70	1	1	1	0	1	4
71	1	1	0	0	0	2
72	0	0	0	1	0	1
73	0	1	0	1	0	2
74	1	0	1	1	1	4
75	1	0	1	0	0	2
76	1	0	0	0	0	1
77	0	0	0	0	0	0
78	0	0	0	0	0	0
79	0	0	0	0	0	0
80	0	1	0	1	1	3
81	1	1	1	1	1	5
82	1	1	1	0	0	3
83	0	1	0	0	0	1
84	0	1	0	0	0	1
85	0	0	0	0	0	0
86	0	0	0	0	0	0
87	1	0	0	1	1	3
88	1	0	1	1	1	4
89	1	0	1	0	0	2
90	0	1	0	0	0	1
91	0	1	0	1	1	3
92	0	1	0	0	0	1
93	1	1	1	0	0	3



94	1	1	1	1	1	5
95	1	1	1	1	1	5
96	0	0	0	1	1	2
97	0	0	0	0	0	0
98	1	0	0	1	1	3
99	1	0	0	1	1	3
100	1	0	0	1	1	3
101	1	0	1	1	1	4
102	1	0	1	0	0	2
103	1	1	1	0	0	3
104	0	1	0	1	1	3
105	0	1	0	1	1	3
106	0	1	0	0	0	1
107	0	1	0	1	1	3
108	0	1	0	1	1	3
109	1	0	1	0	0	2
110	1	0	1	1	1	4
111	1	0	0	0	0	1
112	1	0	0	1	1	3
113	1	0	0	0	0	1
114	1	1	0	0	0	2
115	1	1	0	0	1	3
116	0	1	0	1	1	3
117	0	1	0	1	1	3
118	0	1	0	0	0	1
119	0	1	0	0	0	1
120	0	0	0	1	1	2
121	0	0	0	0	0	0
122	0	0	0	1	1	2
123	0	0	0	1	1	2
124	1	0	1	1	1	4
125	1	1	1	1	1	5
126	1	1	0	1	1	4
127	1	1	0	1	1	4
128	1	1	0	0	0	2
129	1	1	1	1	1	5
130	1	0	1	1	1	4
131	0	0	0	1	1	2
132	0	0	0	1	1	2
133	0	0	0	1	1	2
134	0	0	0	0	0	0
135	0	1	0	1	0	2
136	0	1	0	1	0	2
137	0	1	0	1	0	2
138	0	1	0	1	1	3
139	0	1	0	1	1	3
140	1	1	0	1	0	3
141	1	0	0	0	0	1
142	1	0	0	0	0	1
143	1	0	1	0	0	2

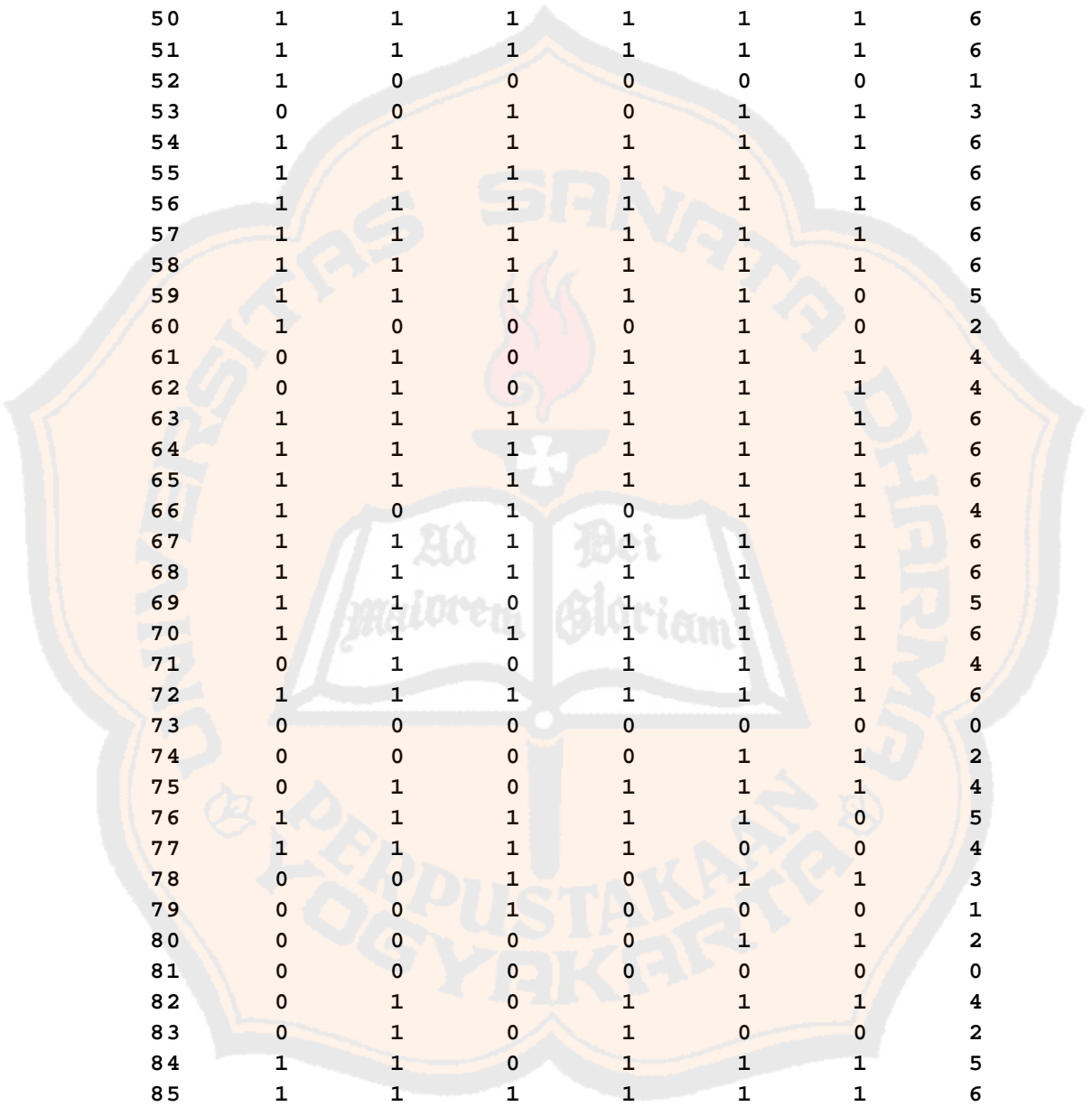


144	1	0	1	0	1	3
145	1	1	0	0	0	2
146	0	1	0	0	0	1
147	1	1	1	0	0	3
148	1	1	1	1	1	5
149	1	1	1	1	1	5
150	0	1	0	1	1	3
151	0	1	0	1	1	3
152	0	1	0	1	1	3
153	0	0	0	0	0	0
154	0	0	0	0	0	0
155	0	0	0	0	0	0
156	0	0	0	0	0	0
157	0	0	0	0	0	0
158	0	0	0	0	0	0
159	1	1	1	1	1	5
160	1	1	1	0	1	4
161	1	1	0	0	1	3
162	1	1	0	0	0	2
163	1	1	1	0	0	3
164	1	1	1	0	0	3
165	1	0	1	0	0	2
166	0	0	0	0	0	0
167	0	0	0	0	0	0
168	0	0	0	0	1	1
169	0	0	0	0	0	0
170	0	1	0	1	0	2
171	1	1	1	0	0	3
172	1	1	0	0	0	2
173	1	1	1	0	0	3
174	0	1	0	0	1	2
175	1	0	1	0	0	2
176	1	0	0	1	0	2
177	1	0	0	0	0	1
178	0	0	0	0	0	0
179	0	0	0	0	0	0
180	0	0	0	0	0	0
181	0	1	0	0	0	1
182	0	1	0	0	1	2
183	1	1	1	0	1	4
184	1	1	1	0	0	3
185	1	0	1	0	0	2
186	1	0	1	1	1	4
187	0	0	0	0	0	0
188	0	0	0	0	0	0
189	0	0	0	0	0	0
190	0	0	0	0	0	0
191	0	0	0	0	0	0
192	0	1	0	0	0	1
193	1	1	1	1	0	4

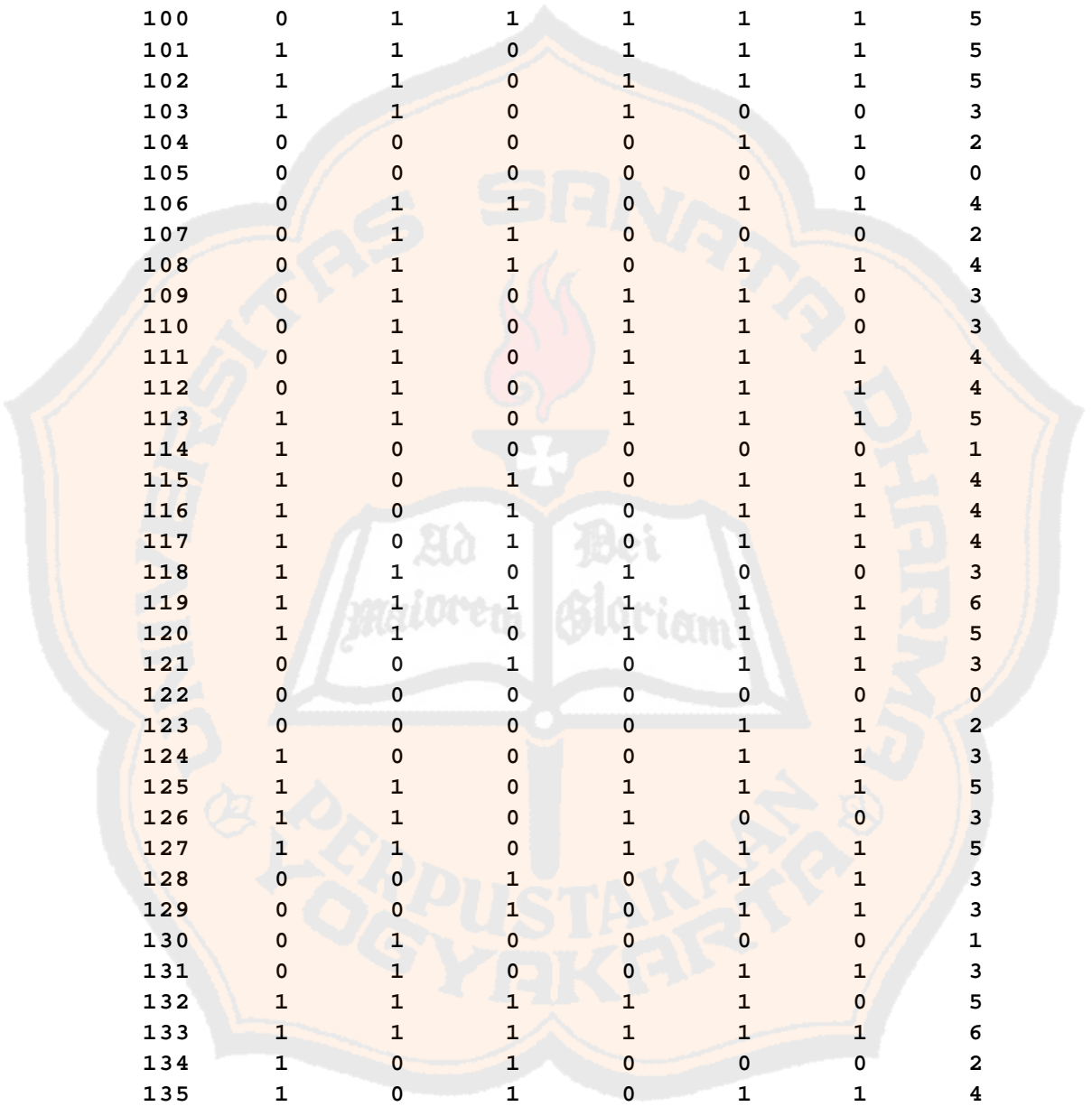
194	1	1	1	1	0	4
195	1	1	1	1	1	5
196	0	1	0	1	1	3
197	0	1	0	1	1	3
198	0	1	0	1	0	2
199	0	1	1	1	0	3
200	1	1	1	0	0	3
201	1	1	1	0	0	3
202	1	1	1	1	0	4
203	1	0	0	1	0	2
204	0	0	0	0	0	0
205	0	0	0	0	0	0
206	0	0	0	1	1	2
207	0	0	1	0	1	2
208	1	0	1	1	1	4
209	1	1	1	0	0	3
210	1	1	1	0	1	4
211	1	1	1	0	1	4
212	1	1	1	0	0	3

## C. VARIABEL PELATIHAN KERJA

No	Butir 36	Butir 38	Butir 39	Butir 40	Butir 41	Butir 42	Total Skor
1	0	1	1	1	1	1	5
2	1	1	1	1	1	1	6
3	1	1	1	0	1	0	4
4	1	1	0	1	1	0	4
5	1	1	0	1	1	1	5
6	1	0	1	0	1	1	4
7	0	0	1	0	0	0	1
8	0	0	1	0	0	0	1
9	1	1	1	1	1	1	6
10	1	1	1	1	1	1	6
11	1	1	1	1	1	1	6
12	1	1	1	1	1	0	5
13	1	1	1	1	1	1	6
14	0	1	0	1	0	0	2
15	0	1	0	1	1	1	4
16	1	1	1	1	1	1	6
17	1	1	1	0	1	1	5
18	0	1	1	0	1	1	4
19	0	0	1	0	1	0	2
20	1	1	1	1	1	0	5
21	1	1	1	1	1	1	6
22	1	1	1	1	0	0	4
23	1	0	0	0	1	1	3
24	1	1	0	1	1	1	5
25	1	1	1	1	1	1	6
26	1	0	1	0	1	1	4
27	1	1	1	1	1	1	6
28	1	1	1	0	1	0	4
29	0	1	1	1	1	0	4
30	0	1	1	1	1	1	5
31	1	1	1	1	1	1	6
32	1	1	1	1	1	1	6
33	1	1	1	1	1	1	6
34	1	1	1	1	1	1	6
35	1	1	1	1	1	1	6
36	1	1	1	1	1	1	6
37	1	1	0	1	1	1	5
38	1	1	1	1	1	1	6
39	1	1	1	1	1	1	6
40	1	0	1	0	1	0	3
41	0	1	1	1	1	0	4
42	1	1	1	1	1	1	6
43	0	1	1	1	1	1	5

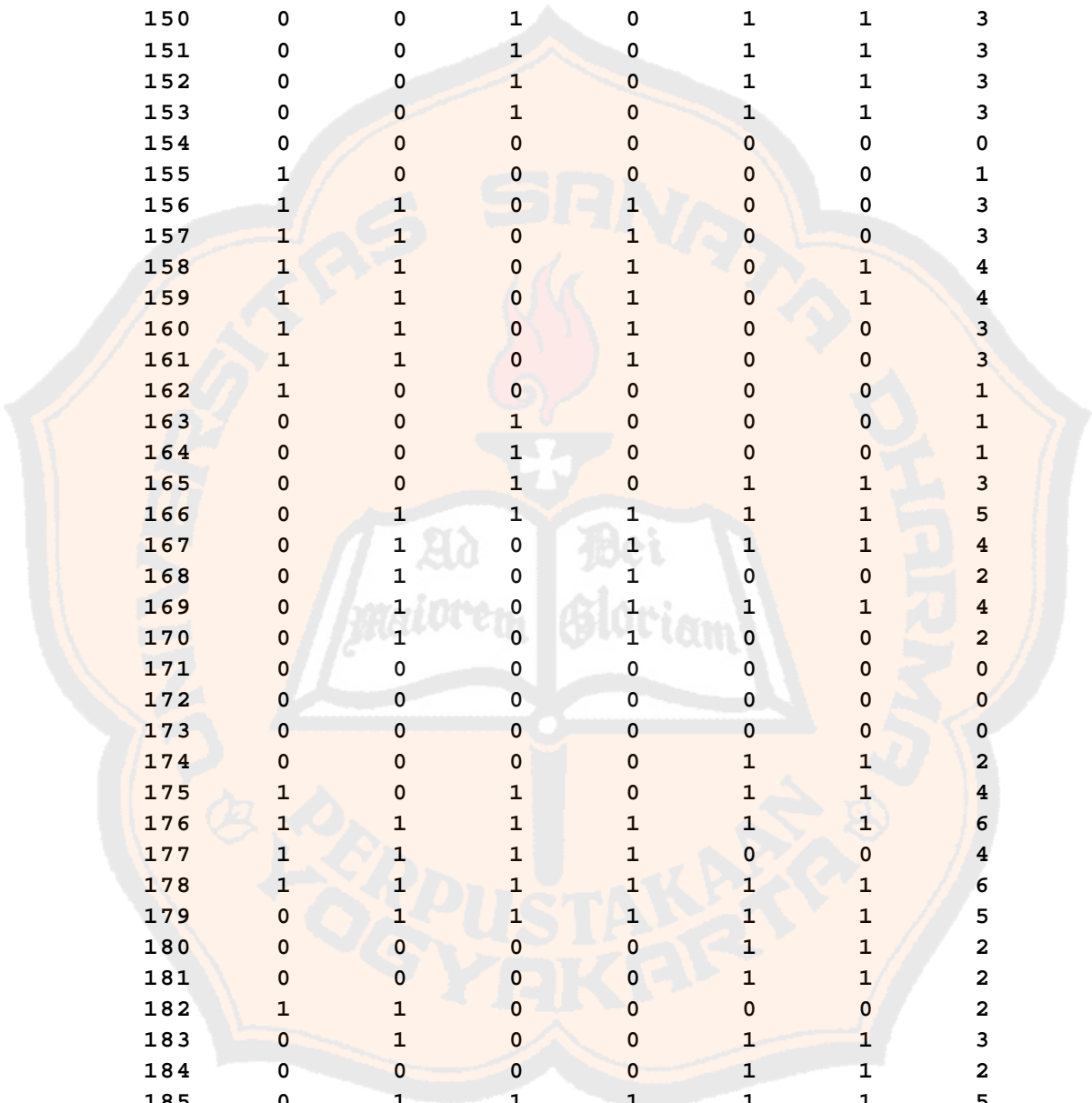


44	0	1	1	1	1	1	5
45	0	1	0	0	1	0	2
46	1	1	1	1	1	0	5
47	1	1	1	1	1	1	6
48	1	1	1	1	1	1	6
49	1	1	1	1	1	1	6
50	1	1	1	1	1	1	6
51	1	1	1	1	1	1	6
52	1	0	0	0	0	0	1
53	0	0	1	0	1	1	3
54	1	1	1	1	1	1	6
55	1	1	1	1	1	1	6
56	1	1	1	1	1	1	6
57	1	1	1	1	1	1	6
58	1	1	1	1	1	1	6
59	1	1	1	1	1	0	5
60	1	0	0	0	1	0	2
61	0	1	0	1	1	1	4
62	0	1	0	1	1	1	4
63	1	1	1	1	1	1	6
64	1	1	1	1	1	1	6
65	1	1	1	1	1	1	6
66	1	0	1	0	1	1	4
67	1	1	1	1	1	1	6
68	1	1	1	1	1	1	6
69	1	1	0	1	1	1	5
70	1	1	1	1	1	1	6
71	0	1	0	1	1	1	4
72	1	1	1	1	1	1	6
73	0	0	0	0	0	0	0
74	0	0	0	0	1	1	2
75	0	1	0	1	1	1	4
76	1	1	1	1	1	0	5
77	1	1	1	1	0	0	4
78	0	0	1	0	1	1	3
79	0	0	1	0	0	0	1
80	0	0	0	0	1	1	2
81	0	0	0	0	0	0	0
82	0	1	0	1	1	1	4
83	0	1	0	1	0	0	2
84	1	1	0	1	1	1	5
85	1	1	1	1	1	1	6
86	1	1	1	1	0	0	4
87	1	0	1	0	0	0	2
88	0	0	0	0	0	0	0
89	0	1	0	0	0	0	1
90	0	1	1	1	1	1	5
91	0	1	1	1	1	0	4
92	0	1	1	1	0	0	3
93	1	1	1	1	1	1	6



94	1	1	0	1	0	0	3
95	1	1	0	1	1	1	5
96	1	0	0	0	1	1	3
97	0	0	0	0	1	1	2
98	0	0	1	0	0	0	1
99	0	0	1	0	0	0	1
100	0	1	1	1	1	1	5
101	1	1	0	1	1	1	5
102	1	1	0	1	1	1	5
103	1	1	0	1	0	0	3
104	0	0	0	0	1	1	2
105	0	0	0	0	0	0	0
106	0	1	1	0	1	1	4
107	0	1	1	0	0	0	2
108	0	1	1	0	1	1	4
109	0	1	0	1	1	0	3
110	0	1	0	1	1	0	3
111	0	1	0	1	1	1	4
112	0	1	0	1	1	1	4
113	1	1	0	1	1	1	5
114	1	0	0	0	0	0	1
115	1	0	1	0	1	1	4
116	1	0	1	0	1	1	4
117	1	0	1	0	1	1	4
118	1	1	0	1	0	0	3
119	1	1	1	1	1	1	6
120	1	1	0	1	1	1	5
121	0	0	1	0	1	1	3
122	0	0	0	0	0	0	0
123	0	0	0	0	1	1	2
124	1	0	0	0	1	1	3
125	1	1	0	1	1	1	5
126	1	1	0	1	0	0	3
127	1	1	0	1	1	1	5
128	0	0	1	0	1	1	3
129	0	0	1	0	1	1	3
130	0	1	0	0	0	0	1
131	0	1	0	0	1	1	3
132	1	1	1	1	1	0	5
133	1	1	1	1	1	1	6
134	1	0	1	0	0	0	2
135	1	0	1	0	1	1	4
136	0	0	1	0	1	1	3
137	0	0	0	0	1	1	2
138	0	1	0	1	0	0	2
139	0	1	0	1	1	1	4
140	0	1	0	1	1	1	4
141	0	0	0	0	1	1	2
142	1	0	0	0	0	0	1
143	1	0	0	0	1	1	3



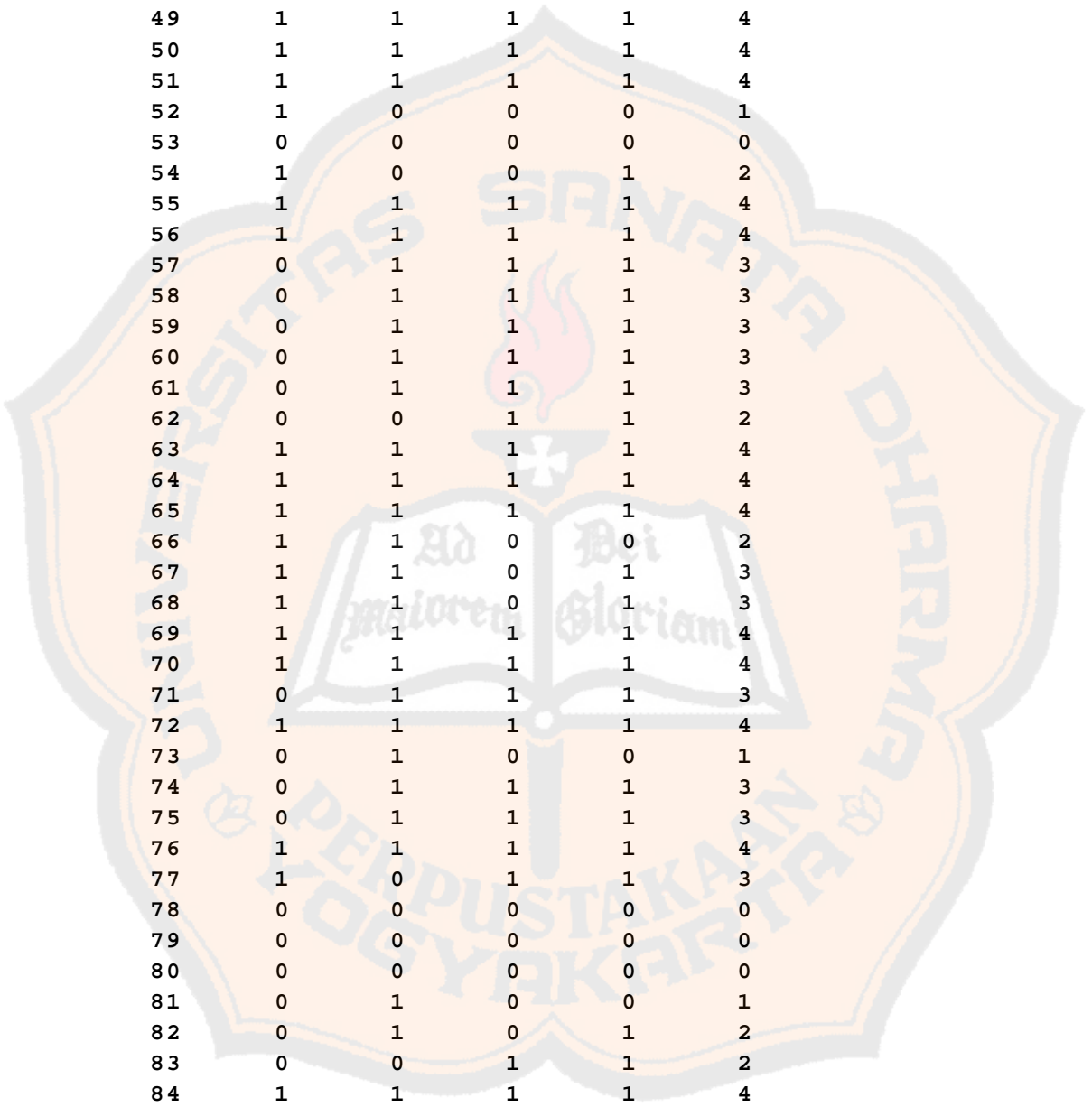


144	1	0	0	0	1	0	2
145	1	1	0	1	1	0	4
146	1	1	0	1	1	1	5
147	1	1	0	1	1	1	5
148	0	1	1	1	0	0	3
149	0	1	1	1	1	1	5
150	0	0	1	0	1	1	3
151	0	0	1	0	1	1	3
152	0	0	1	0	1	1	3
153	0	0	1	0	1	1	3
154	0	0	0	0	0	0	0
155	1	0	0	0	0	0	1
156	1	1	0	1	0	0	3
157	1	1	0	1	0	0	3
158	1	1	0	1	0	1	4
159	1	1	0	1	0	1	4
160	1	1	0	1	0	0	3
161	1	1	0	1	0	0	3
162	1	0	0	0	0	0	1
163	0	0	1	0	0	0	1
164	0	0	1	0	0	0	1
165	0	0	1	0	1	1	3
166	0	1	1	1	1	1	5
167	0	1	0	1	1	1	4
168	0	1	0	1	0	0	2
169	0	1	0	1	1	1	4
170	0	1	0	1	0	0	2
171	0	0	0	0	0	0	0
172	0	0	0	0	0	0	0
173	0	0	0	0	0	0	0
174	0	0	0	0	1	1	2
175	1	0	1	0	1	1	4
176	1	1	1	1	1	1	6
177	1	1	1	1	0	0	4
178	1	1	1	1	1	1	6
179	0	1	1	1	1	1	5
180	0	0	0	0	1	1	2
181	0	0	0	0	1	1	2
182	1	1	0	0	0	0	2
183	0	1	0	0	1	1	3
184	0	0	0	0	1	1	2
185	0	1	1	1	1	1	5
186	1	1	1	1	0	0	4
187	1	1	1	1	1	1	6
188	1	1	1	1	1	1	6
189	0	0	1	0	1	1	3
190	0	0	0	0	1	1	2
191	0	0	0	0	0	0	0
192	0	0	0	0	1	1	2
193	1	0	0	0	1	1	3

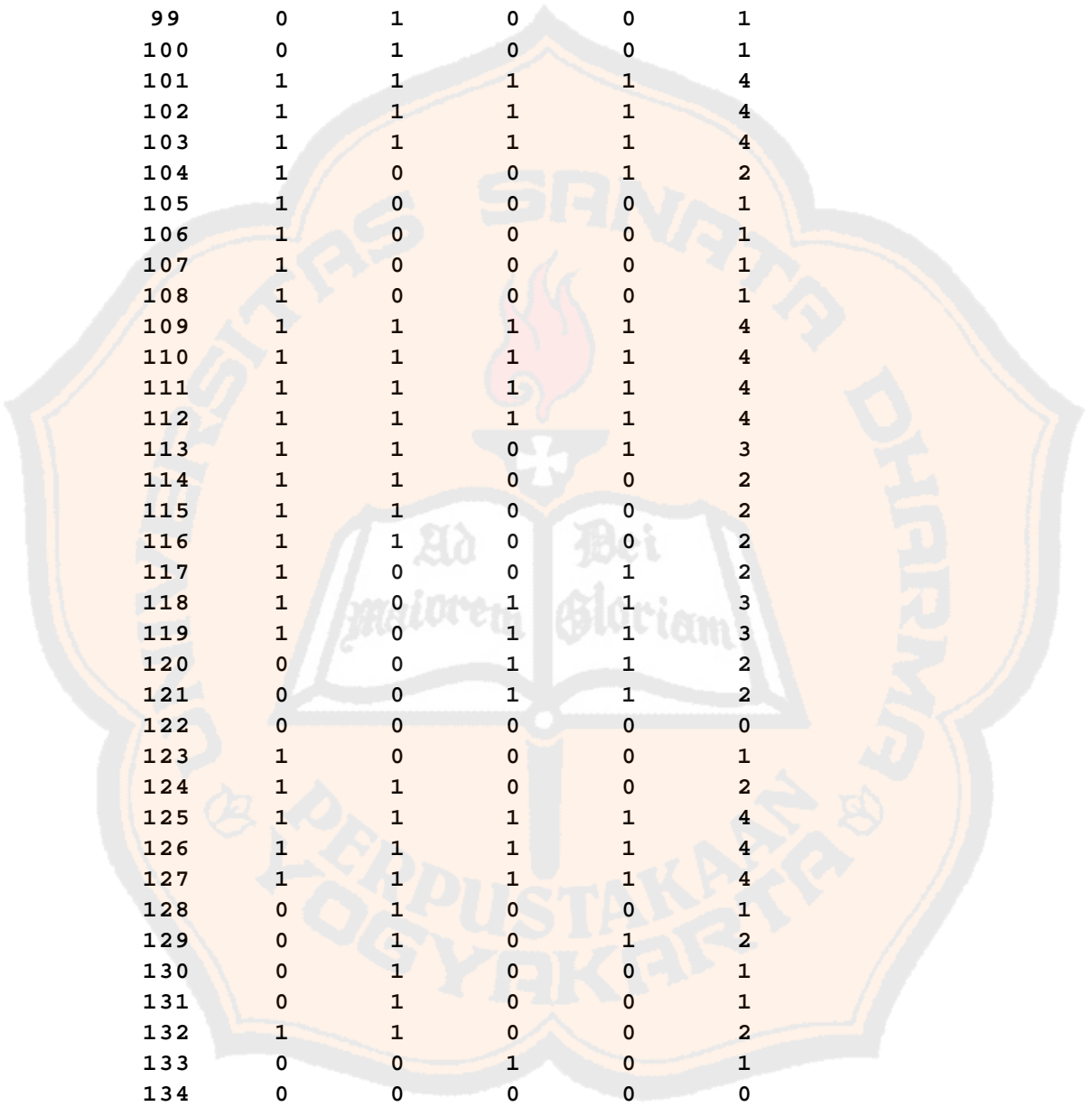
194	1	1	0	1	1	1	5
195	1	1	0	1	1	1	5
196	1	1	0	1	1	1	5
197	0	1	1	1	0	0	3
198	0	1	1	1	0	0	3
199	0	1	1	1	0	0	3
200	0	0	1	0	0	0	1
201	0	1	0	0	0	0	1
202	1	1	0	0	0	1	3
203	1	1	0	1	0	1	4
204	1	1	0	1	0	1	4
205	1	1	0	1	0	0	3
206	0	0	1	0	0	0	1
207	0	0	1	0	0	0	1
208	0	1	1	1	1	0	4
209	1	1	0	0	1	0	3
210	1	1	0	0	0	0	2
211	1	0	0	0	0	1	2
212	1	0	0	0	0	1	2

**D. VARIABEL PENEMPATAN TENAGA KERJA**

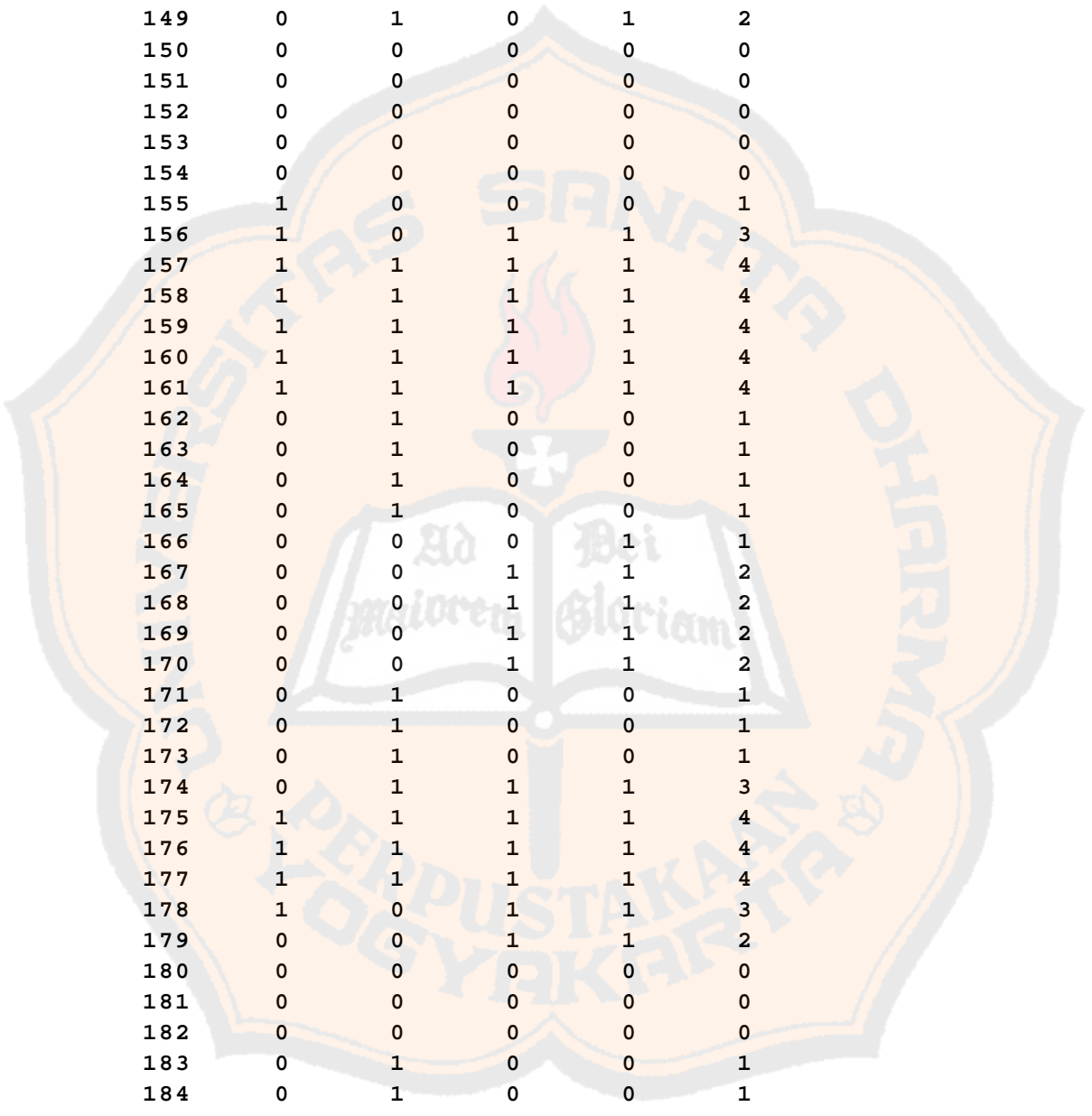
No	Butir 43	Butir 44	Butir 45	Butir 46	Total Skor
1	0	1	0	1	2
2	0	1	0	1	2
3	0	1	0	0	1
4	1	0	1	1	3
5	1	1	1	1	4
6	1	0	0	0	1
7	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0
9	0	0	1	1	2
10	0	0	1	1	2
11	0	1	1	1	3
12	1	1	0	1	3
13	1	1	0	1	3
14	0	1	0	1	2
15	0	0	0	1	1
16	1	1	1	1	4
17	1	1	0	0	2
18	0	0	0	0	0
19	0	0	0	0	0
20	0	1	1	1	3
21	0	0	1	1	2
22	1	0	1	1	3
23	1	0	0	0	1
24	1	1	1	1	4
25	1	1	1	1	4
26	1	1	1	1	4
27	1	1	1	1	4
28	1	0	0	0	1
29	0	1	1	1	3
30	0	1	0	1	2
31	1	1	0	1	3
32	0	1	0	1	2
33	0	1	1	1	3
34	0	1	1	1	3
35	1	1	1	1	4
36	1	1	1	1	4
37	1	1	1	1	4
38	1	1	1	1	4
39	1	1	1	1	4
40	1	0	0	0	1
41	0	0	0	1	1
42	1	1	0	1	3



43	0	1	0	1	2
44	0	1	1	1	3
45	0	1	0	0	1
46	0	1	1	1	3
47	1	1	1	1	4
48	1	0	1	1	3
49	1	1	1	1	4
50	1	1	1	1	4
51	1	1	1	1	4
52	1	0	0	0	1
53	0	0	0	0	0
54	1	0	0	1	2
55	1	1	1	1	4
56	1	1	1	1	4
57	0	1	1	1	3
58	0	1	1	1	3
59	0	1	1	1	3
60	0	1	1	1	3
61	0	1	1	1	3
62	0	0	1	1	2
63	1	1	1	1	4
64	1	1	1	1	4
65	1	1	1	1	4
66	1	1	0	0	2
67	1	1	0	1	3
68	1	1	0	1	3
69	1	1	1	1	4
70	1	1	1	1	4
71	0	1	1	1	3
72	1	1	1	1	4
73	0	1	0	0	1
74	0	1	1	1	3
75	0	1	1	1	3
76	1	1	1	1	4
77	1	0	1	1	3
78	0	0	0	0	0
79	0	0	0	0	0
80	0	0	0	0	0
81	0	1	0	0	1
82	0	1	0	1	2
83	0	0	1	1	2
84	1	1	1	1	4
85	1	1	1	1	4
86	1	1	1	1	4
87	1	1	0	0	2
88	0	1	0	0	1
89	0	1	0	0	1
90	0	0	1	1	2
91	0	0	1	1	2
92	0	0	1	1	2



93	1	1	1	1	4
94	1	1	1	1	4
95	1	1	0	1	3
96	1	0	0	0	1
97	0	0	0	0	0
98	0	1	0	0	1
99	0	1	0	0	1
100	0	1	0	0	1
101	1	1	1	1	4
102	1	1	1	1	4
103	1	1	1	1	4
104	1	0	0	1	2
105	1	0	0	0	1
106	1	0	0	0	1
107	1	0	0	0	1
108	1	0	0	0	1
109	1	1	1	1	4
110	1	1	1	1	4
111	1	1	1	1	4
112	1	1	1	1	4
113	1	1	0	1	3
114	1	1	0	0	2
115	1	1	0	0	2
116	1	1	0	0	2
117	1	0	0	1	2
118	1	0	1	1	3
119	1	0	1	1	3
120	0	0	1	1	2
121	0	0	1	1	2
122	0	0	0	0	0
123	1	0	0	0	1
124	1	1	0	0	2
125	1	1	1	1	4
126	1	1	1	1	4
127	1	1	1	1	4
128	0	1	0	0	1
129	0	1	0	1	2
130	0	1	0	0	1
131	0	1	0	0	1
132	1	1	0	0	2
133	0	0	1	0	1
134	0	0	0	0	0
135	0	0	0	0	0
136	0	0	0	0	0
137	0	0	0	0	0
138	0	0	1	0	1
139	0	0	1	1	2
140	0	1	1	1	3
141	0	1	1	1	3
142	1	1	0	0	2



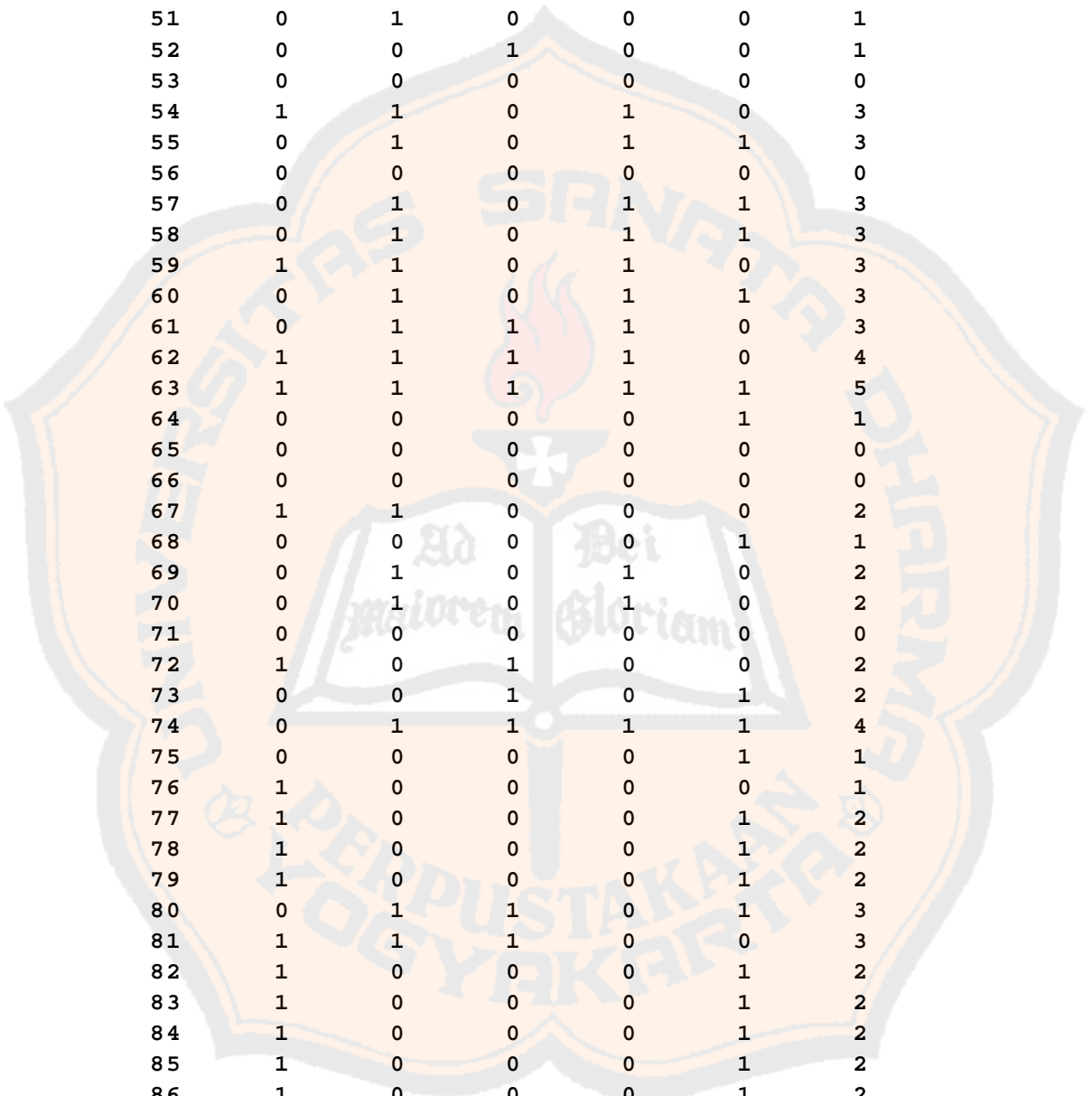
143	1	1	0	0	2
144	1	0	0	0	1
145	1	1	0	1	3
146	1	1	0	1	3
147	1	1	0	1	3
148	0	1	0	1	2
149	0	1	0	1	2
150	0	0	0	0	0
151	0	0	0	0	0
152	0	0	0	0	0
153	0	0	0	0	0
154	0	0	0	0	0
155	1	0	0	0	1
156	1	0	1	1	3
157	1	1	1	1	4
158	1	1	1	1	4
159	1	1	1	1	4
160	1	1	1	1	4
161	1	1	1	1	4
162	0	1	0	0	1
163	0	1	0	0	1
164	0	1	0	0	1
165	0	1	0	0	1
166	0	0	0	1	1
167	0	0	1	1	2
168	0	0	1	1	2
169	0	0	1	1	2
170	0	0	1	1	2
171	0	1	0	0	1
172	0	1	0	0	1
173	0	1	0	0	1
174	0	1	1	1	3
175	1	1	1	1	4
176	1	1	1	1	4
177	1	1	1	1	4
178	1	0	1	1	3
179	0	0	1	1	2
180	0	0	0	0	0
181	0	0	0	0	0
182	0	0	0	0	0
183	0	1	0	0	1
184	0	1	0	0	1
185	0	1	0	1	2
186	1	1	1	1	4
187	1	0	1	1	3
188	1	1	1	1	4
189	0	1	0	0	1
190	0	1	1	1	3
191	0	1	1	1	3
192	0	0	1	1	2

193	1	1	1	0	3
194	0	1	1	1	3
195	0	1	1	1	3
196	0	0	1	1	2
197	0	0	0	1	1
198	0	0	0	1	1
199	0	0	0	1	1
200	0	1	0	0	1
201	1	1	0	0	2
202	1	1	0	0	2
203	1	1	1	1	4
204	1	0	1	1	3
205	1	0	1	1	3
206	0	1	0	0	1
207	0	1	0	0	1
208	0	1	0	0	1
209	0	1	0	0	1
210	0	1	0	1	2
211	0	1	0	1	2
212	1	1	0	0	2

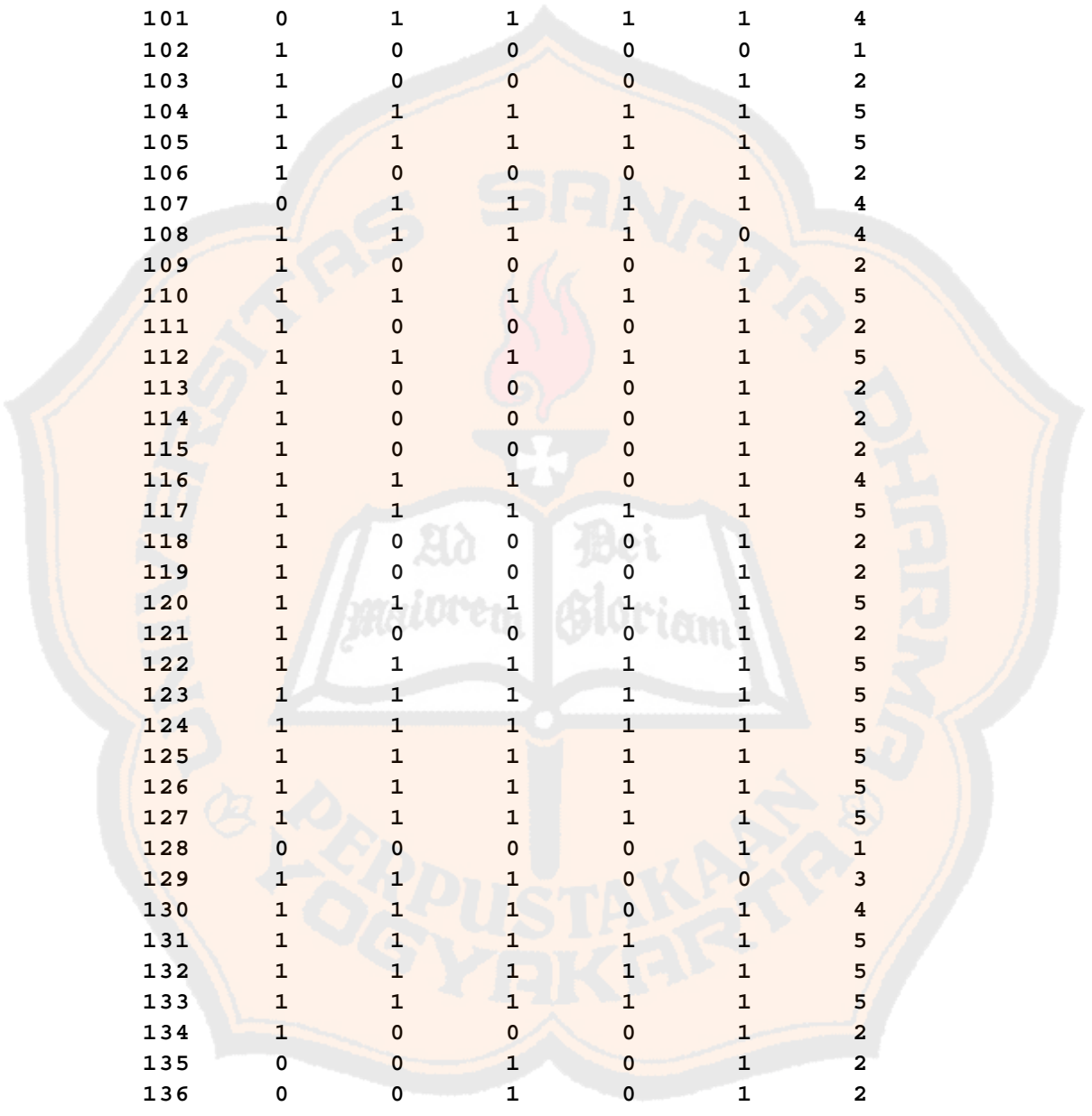


**E. VARIABEL WAKTU KERJA**

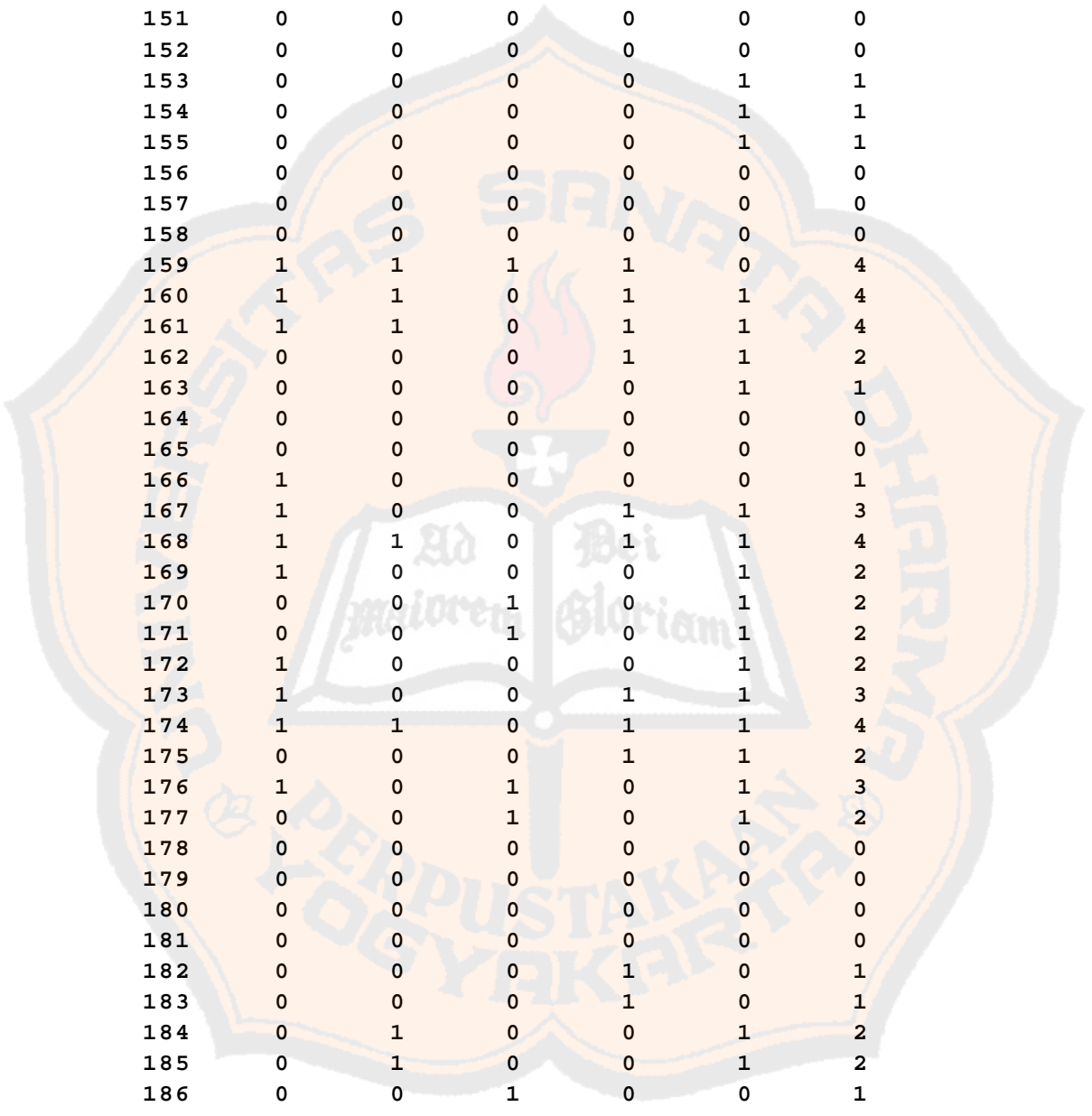
No	Butir 48	Butir 49	Butir 50	Butir 51	Butir 53	Total Skor
1	0	0	0	0	1	1
2	1	0	0	1	0	2
3	0	0	0	1	1	2
4	1	1	1	1	0	4
5	1	1	1	1	1	5
6	0	0	0	0	1	1
7	0	0	0	0	1	1
8	0	0	0	0	0	0
9	1	1	0	1	0	3
10	1	1	1	1	1	5
11	0	0	0	0	1	1
12	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	0	0	0
17	0	0	0	0	0	0
18	0	1	0	1	0	2
19	0	0	0	1	0	1
20	1	1	0	1	0	3
21	1	0	0	1	1	3
22	0	0	0	1	1	2
23	0	0	0	1	1	2
24	0	0	0	1	0	1
25	0	1	1	1	1	4
26	0	0	1	1	0	2
27	0	1	1	1	0	3
28	0	0	0	0	0	0
29	0	0	0	0	0	0
30	0	0	0	0	0	0
31	0	0	0	0	0	0
32	1	0	0	0	0	1
33	1	0	0	0	1	2
34	1	0	1	0	1	3
35	1	1	0	1	1	4
36	0	0	0	0	1	1
37	0	1	0	0	0	1
38	1	0	0	0	0	1
39	1	0	0	0	1	2
40	0	0	1	0	1	2
41	1	1	0	1	0	3
42	0	1	0	1	1	3
43	0	1	0	1	1	3
44	0	0	0	0	0	0



45	0	1	0	0	0	1
46	1	1	0	0	0	2
47	0	0	0	0	1	1
48	1	0	1	0	0	2
49	0	0	1	0	1	2
50	0	0	0	0	0	0
51	0	1	0	0	0	1
52	0	0	1	0	0	1
53	0	0	0	0	0	0
54	1	1	0	1	0	3
55	0	1	0	1	1	3
56	0	0	0	0	0	0
57	0	1	0	1	1	3
58	0	1	0	1	1	3
59	1	1	0	1	0	3
60	0	1	0	1	1	3
61	0	1	1	1	0	3
62	1	1	1	1	0	4
63	1	1	1	1	1	5
64	0	0	0	0	1	1
65	0	0	0	0	0	0
66	0	0	0	0	0	0
67	1	1	0	0	0	2
68	0	0	0	0	1	1
69	0	1	0	1	0	2
70	0	1	0	1	0	2
71	0	0	0	0	0	0
72	1	0	1	0	0	2
73	0	0	1	0	1	2
74	0	1	1	1	1	4
75	0	0	0	0	1	1
76	1	0	0	0	0	1
77	1	0	0	0	1	2
78	1	0	0	0	1	2
79	1	0	0	0	1	2
80	0	1	1	0	1	3
81	1	1	1	0	0	3
82	1	0	0	0	1	2
83	1	0	0	0	1	2
84	1	0	0	0	1	2
85	1	0	0	0	1	2
86	1	0	0	0	1	2
87	1	1	1	1	1	5
88	1	1	1	1	1	5
89	1	0	0	0	1	2
90	1	0	0	0	1	2
91	1	1	1	1	1	5
92	1	0	0	0	1	2
93	1	0	0	0	1	2
94	1	1	1	1	1	5



95	1	1	1	1	1	5
96	1	1	1	1	1	5
97	1	0	0	0	1	2
98	1	1	1	0	1	4
99	1	1	1	0	1	4
100	0	0	0	0	1	1
101	0	1	1	1	1	4
102	1	0	0	0	0	1
103	1	0	0	0	1	2
104	1	1	1	1	1	5
105	1	1	1	1	1	5
106	1	0	0	0	1	2
107	0	1	1	1	1	4
108	1	1	1	1	0	4
109	1	0	0	0	1	2
110	1	1	1	1	1	5
111	1	0	0	0	1	2
112	1	1	1	1	1	5
113	1	0	0	0	1	2
114	1	0	0	0	1	2
115	1	0	0	0	1	2
116	1	1	1	0	1	4
117	1	1	1	1	1	5
118	1	0	0	0	1	2
119	1	0	0	0	1	2
120	1	1	1	1	1	5
121	1	0	0	0	1	2
122	1	1	1	1	1	5
123	1	1	1	1	1	5
124	1	1	1	1	1	5
125	1	1	1	1	1	5
126	1	1	1	1	1	5
127	1	1	1	1	1	5
128	0	0	0	0	1	1
129	1	1	1	0	0	3
130	1	1	1	0	1	4
131	1	1	1	1	1	5
132	1	1	1	1	1	5
133	1	1	1	1	1	5
134	1	0	0	0	1	2
135	0	0	1	0	1	2
136	0	0	1	0	1	2
137	0	0	1	0	1	2
138	0	1	1	1	0	3
139	1	1	1	1	0	4
140	1	0	1	0	1	3
141	0	0	0	0	1	1
142	0	0	0	0	0	0
143	0	0	0	0	0	0
144	0	1	0	0	0	1

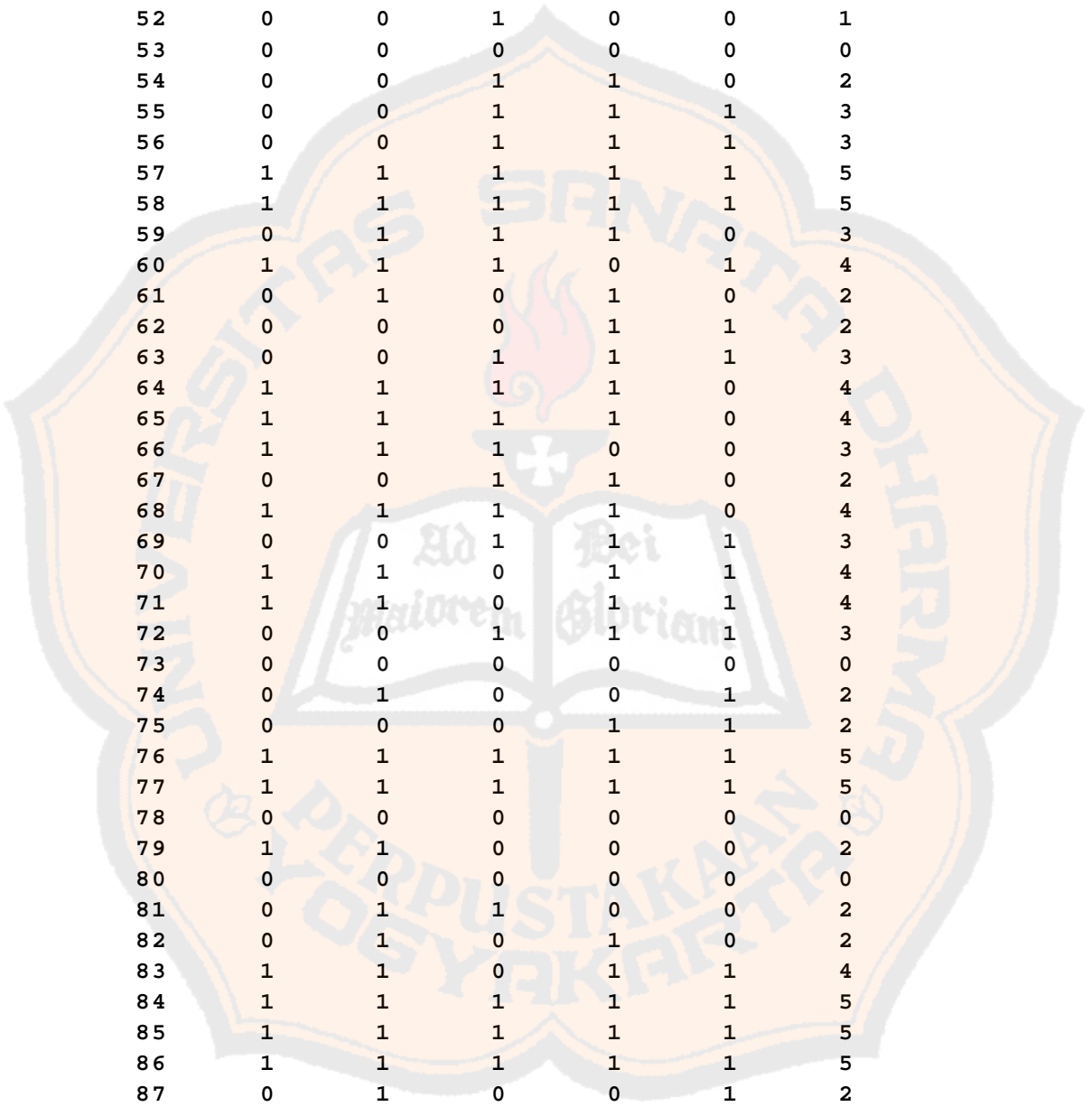


145	1	0	0	0	0	1
146	0	0	0	0	1	1
147	0	0	0	0	0	0
148	0	0	0	0	0	0
149	0	0	0	0	0	0
150	0	0	0	0	0	0
151	0	0	0	0	0	0
152	0	0	0	0	0	0
153	0	0	0	0	1	1
154	0	0	0	0	1	1
155	0	0	0	0	1	1
156	0	0	0	0	0	0
157	0	0	0	0	0	0
158	0	0	0	0	0	0
159	1	1	1	1	0	4
160	1	1	0	1	1	4
161	1	1	0	1	1	4
162	0	0	0	1	1	2
163	0	0	0	0	1	1
164	0	0	0	0	0	0
165	0	0	0	0	0	0
166	1	0	0	0	0	1
167	1	0	0	1	1	3
168	1	1	0	1	1	4
169	1	0	0	0	1	2
170	0	0	1	0	1	2
171	0	0	1	0	1	2
172	1	0	0	0	1	2
173	1	0	0	1	1	3
174	1	1	0	1	1	4
175	0	0	0	1	1	2
176	1	0	1	0	1	3
177	0	0	1	0	1	2
178	0	0	0	0	0	0
179	0	0	0	0	0	0
180	0	0	0	0	0	0
181	0	0	0	0	0	0
182	0	0	0	1	0	1
183	0	0	0	1	0	1
184	0	1	0	0	1	2
185	0	1	0	0	1	2
186	0	0	1	0	0	1
187	0	0	1	0	0	1
188	0	1	0	0	0	1
189	0	1	0	0	0	1
190	1	1	0	0	0	2
191	1	1	0	0	0	2
192	0	1	0	0	1	2
193	0	1	1	0	1	3
194	0	1	1	0	0	2

195	0	0	1	0	0	1
196	0	0	1	0	0	1
197	1	0	1	0	0	2
198	1	1	1	1	1	5
199	0	1	1	1	1	4
200	0	0	0	0	0	0
201	0	0	0	0	0	0
202	0	0	1	0	0	1
203	0	0	1	0	0	1
204	0	0	0	0	0	0
205	0	0	0	0	0	0
206	0	1	1	1	0	3
207	0	1	0	1	1	3
208	0	1	1	1	1	4
209	0	0	0	0	1	1
210	0	1	0	1	0	2
211	1	1	0	1	0	3
212	1	0	0	0	1	2

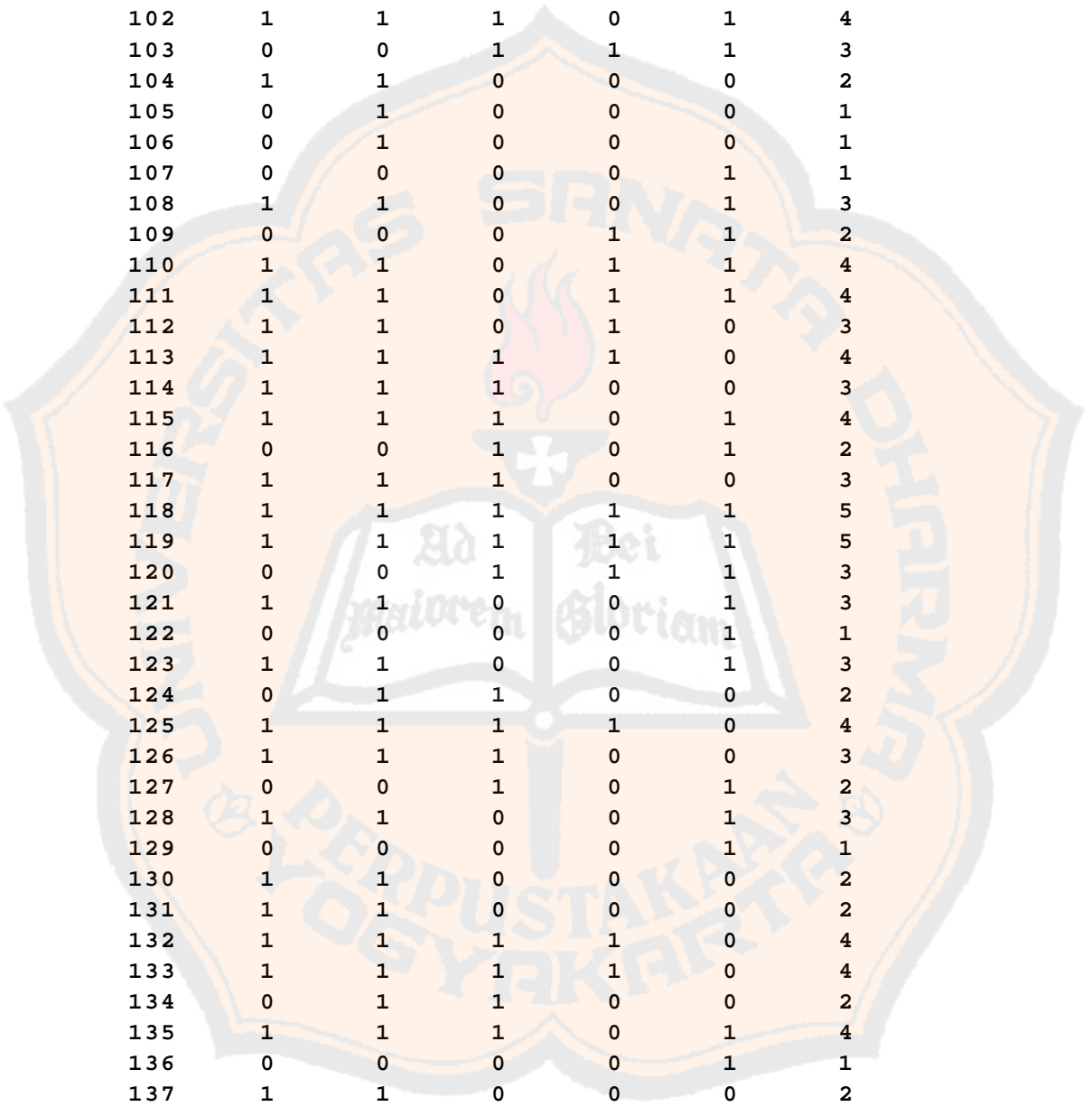
**F. VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

No	Butir 54	Butir 55	butir 56	Butir 57	Butir 58	Total skor
1	0	1	0	1	1	3
2	1	1	1	0	1	4
3	0	0	1	0	1	2
4	1	1	1	1	1	5
5	0	0	1	1	0	2
6	0	0	1	0	0	1
7	1	0	0	0	1	2
8	1	0	0	1	1	3
9	0	0	1	1	1	3
10	0	0	1	1	1	3
11	1	1	1	1	1	5
12	1	1	1	0	1	4
13	0	1	1	0	1	3
14	0	1	0	1	0	2
15	1	1	0	1	0	3
16	1	1	0	1	0	3
17	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0
19	0	0	0	0	0	0
20	1	1	1	1	1	5
21	1	1	1	1	1	5
22	1	1	1	1	1	5
23	0	0	1	1	1	3
24	1	1	1	1	1	5
25	0	0	1	1	0	2
26	1	1	1	1	1	5
27	1	1	1	1	1	5
28	0	0	1	0	1	2
29	0	1	0	1	0	2
30	0	0	0	1	0	1
31	0	0	1	0	0	1
32	1	1	0	0	1	3
33	1	1	0	1	1	4
34	1	1	1	1	1	5
35	0	1	1	1	1	4
36	0	1	1	1	0	3
37	1	1	1	1	1	5
38	1	1	1	1	1	5
39	1	1	1	1	1	5
40	0	0	1	0	0	1
41	0	0	0	1	0	1
42	1	1	1	1	0	4
43	1	1	0	1	1	4
44	0	0	0	1	1	2
45	1	1	0	0	1	3

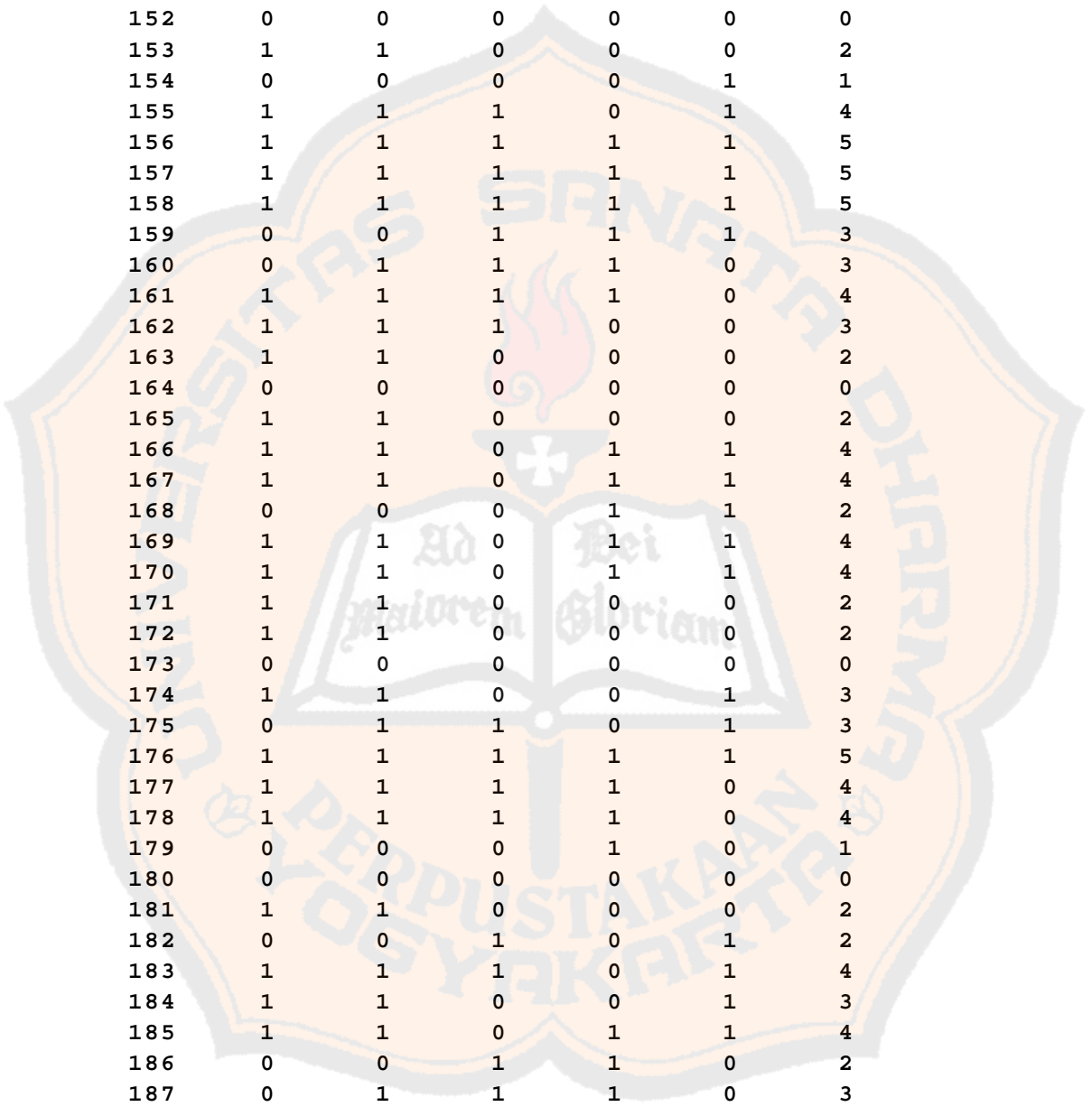


46	1	1	1	1	1	5
47	0	0	1	1	1	3
48	0	1	1	1	0	3
49	0	0	1	1	1	3
50	1	1	0	0	1	3
51	1	1	0	0	0	2
52	0	0	1	0	0	1
53	0	0	0	0	0	0
54	0	0	1	1	0	2
55	0	0	1	1	1	3
56	0	0	1	1	1	3
57	1	1	1	1	1	5
58	1	1	1	1	1	5
59	0	1	1	1	0	3
60	1	1	1	0	1	4
61	0	1	0	1	0	2
62	0	0	0	1	1	2
63	0	0	1	1	1	3
64	1	1	1	1	0	4
65	1	1	1	1	0	4
66	1	1	1	0	0	3
67	0	0	1	1	0	2
68	1	1	1	1	0	4
69	0	0	1	1	1	3
70	1	1	0	1	1	4
71	1	1	0	1	1	4
72	0	0	1	1	1	3
73	0	0	0	0	0	0
74	0	1	0	0	1	2
75	0	0	0	1	1	2
76	1	1	1	1	1	5
77	1	1	1	1	1	5
78	0	0	0	0	0	0
79	1	1	0	0	0	2
80	0	0	0	0	0	0
81	0	1	1	0	0	2
82	0	1	0	1	0	2
83	1	1	0	1	1	4
84	1	1	1	1	1	5
85	1	1	1	1	1	5
86	1	1	1	1	1	5
87	0	1	0	0	1	2
88	0	1	0	0	0	1
89	0	0	0	0	0	0
90	0	0	0	1	0	1
91	0	0	0	1	0	1
92	0	0	0	1	0	1
93	1	1	1	1	1	5
94	1	1	1	1	1	5
95	0	0	1	1	1	3





96	0	0	1	0	1	2
97	1	1	0	0	1	3
98	1	1	0	0	0	2
99	1	1	0	0	0	2
100	1	1	0	1	0	3
101	1	1	1	0	1	4
102	1	1	1	0	1	4
103	0	0	1	1	1	3
104	1	1	0	0	0	2
105	0	1	0	0	0	1
106	0	1	0	0	0	1
107	0	0	0	0	1	1
108	1	1	0	0	1	3
109	0	0	0	1	1	2
110	1	1	0	1	1	4
111	1	1	0	1	1	4
112	1	1	0	1	0	3
113	1	1	1	1	0	4
114	1	1	1	0	0	3
115	1	1	1	0	1	4
116	0	0	1	0	1	2
117	1	1	1	0	0	3
118	1	1	1	1	1	5
119	1	1	1	1	1	5
120	0	0	1	1	1	3
121	1	1	0	0	1	3
122	0	0	0	0	1	1
123	1	1	0	0	1	3
124	0	1	1	0	0	2
125	1	1	1	1	0	4
126	1	1	1	0	0	3
127	0	0	1	0	1	2
128	1	1	0	0	1	3
129	0	0	0	0	1	1
130	1	1	0	0	0	2
131	1	1	0	0	0	2
132	1	1	1	1	0	4
133	1	1	1	1	0	4
134	0	1	1	0	0	2
135	1	1	1	0	1	4
136	0	0	0	0	1	1
137	1	1	0	0	0	2
138	0	0	0	1	0	1
139	1	1	0	1	0	3
140	0	0	0	1	1	2
141	0	0	0	0	1	1
142	1	1	1	0	1	4
143	0	0	1	0	1	2
144	0	1	1	0	1	3
145	0	1	1	1	0	3

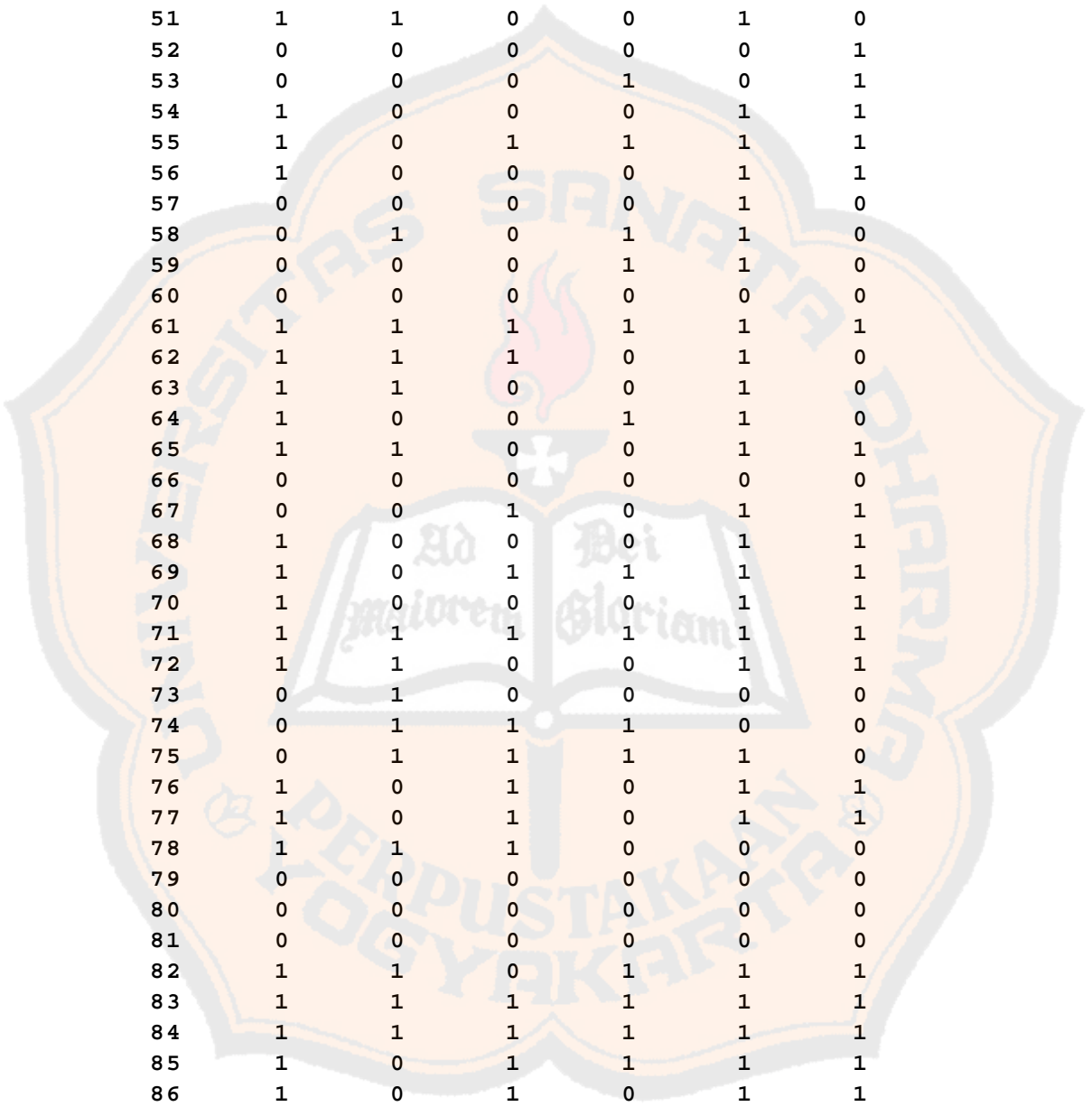


146	1	1	0	1	0	3
147	0	0	0	1	0	1
148	1	1	0	1	0	3
149	0	0	0	1	1	2
150	1	1	0	0	0	2
151	1	1	0	0	0	2
152	0	0	0	0	0	0
153	1	1	0	0	0	2
154	0	0	0	0	1	1
155	1	1	1	0	1	4
156	1	1	1	1	1	5
157	1	1	1	1	1	5
158	1	1	1	1	1	5
159	0	0	1	1	1	3
160	0	1	1	1	0	3
161	1	1	1	1	0	4
162	1	1	1	0	0	3
163	1	1	0	0	0	2
164	0	0	0	0	0	0
165	1	1	0	0	0	2
166	1	1	0	1	1	4
167	1	1	0	1	1	4
168	0	0	0	1	1	2
169	1	1	0	1	1	4
170	1	1	0	1	1	4
171	1	1	0	0	0	2
172	1	1	0	0	0	2
173	0	0	0	0	0	0
174	1	1	0	0	1	3
175	0	1	1	0	1	3
176	1	1	1	1	1	5
177	1	1	1	1	0	4
178	1	1	1	1	0	4
179	0	0	0	1	0	1
180	0	0	0	0	0	0
181	1	1	0	0	0	2
182	0	0	1	0	1	2
183	1	1	1	0	1	4
184	1	1	0	0	1	3
185	1	1	0	1	1	4
186	0	0	1	1	0	2
187	0	1	1	1	0	3
188	0	1	1	1	0	3
189	1	1	0	0	0	2
190	0	0	0	0	0	0
191	1	1	0	0	0	2
192	0	1	0	0	0	1
193	1	1	0	0	1	3
194	0	1	1	0	1	3
195	1	1	1	0	1	4

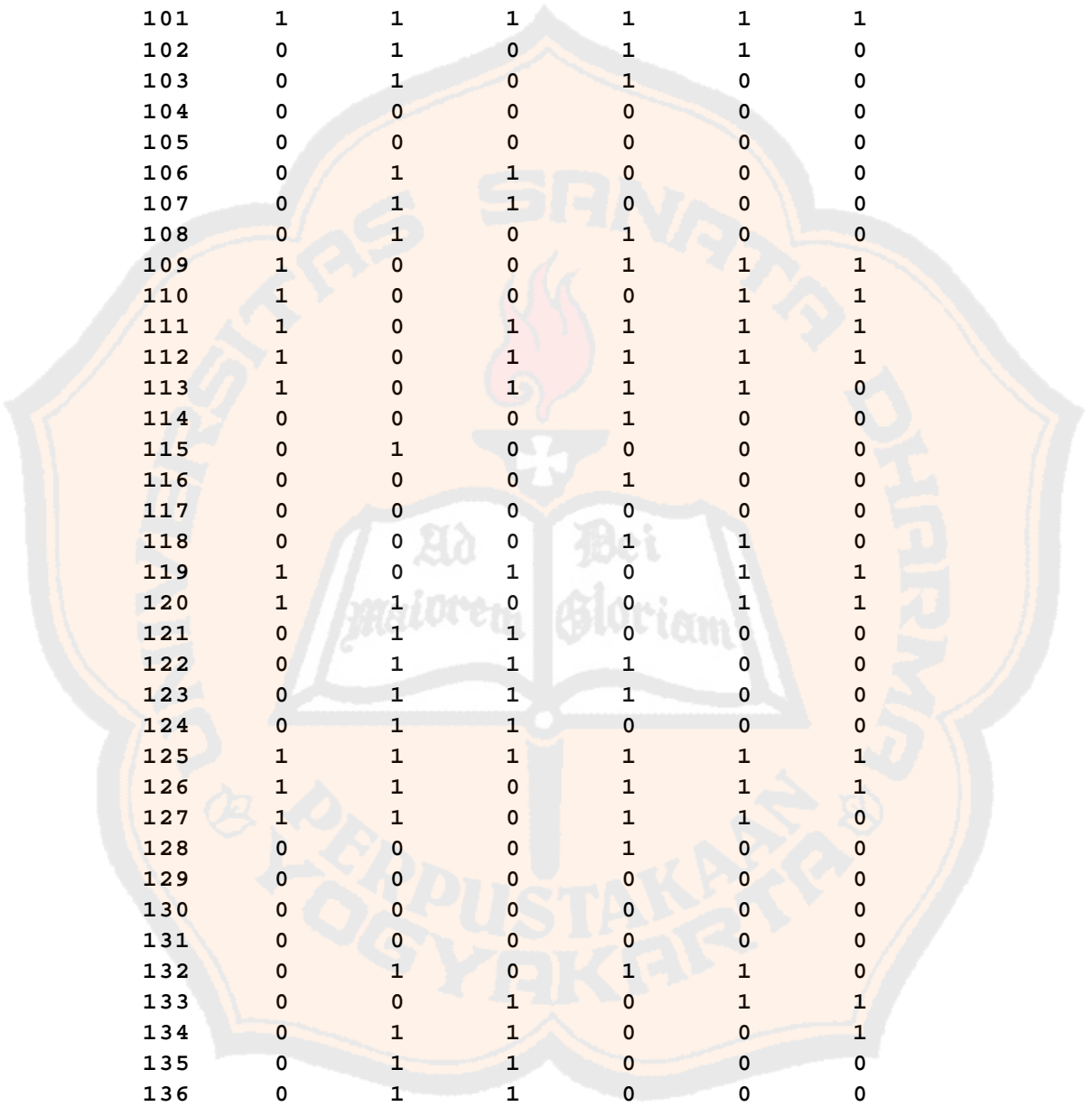
196	1	0	1	1	1	4
197	1	0	0	1	0	2
198	0	1	0	1	0	2
199	0	1	0	1	0	2
200	1	1	0	0	0	2
201	0	0	0	0	0	0
202	1	1	1	0	1	4
203	1	1	1	1	1	5
204	1	1	1	1	0	4
205	1	1	1	1	0	4
206	0	0	0	0	1	1
207	0	1	0	0	1	2
208	0	1	0	0	1	2
209	0	0	1	0	1	2
210	0	0	0	0	1	1
211	0	0	0	0	1	1
212	0	0	1	0	0	1

**G. VARIABEL KESEJAHTERAAN DAN JAMINAN SOSIAL**

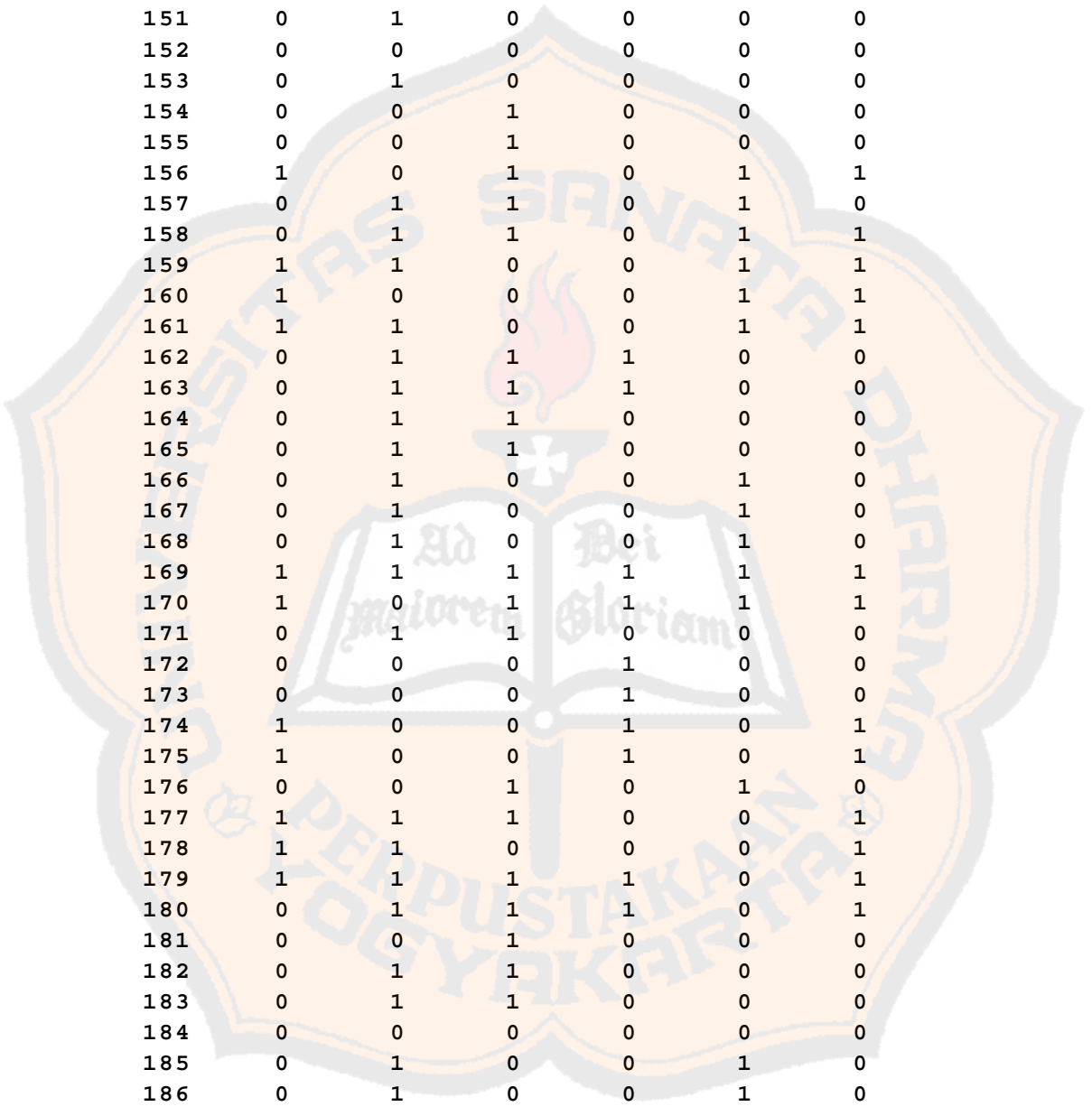
No	Butir 59	Butir 60	Butir 61	Butir 62	Butir 63	Butir 64
1	1	0	0	1	1	0
2	0	0	0	0	1	0
3	0	0	1	0	0	0
4	1	1	0	0	1	1
5	0	1	0	0	1	1
6	0	1	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0
9	1	1	0	1	1	0
10	1	0	1	1	1	1
11	0	0	1	0	1	0
12	0	0	1	0	1	0
13	0	0	1	0	1	0
14	1	1	0	1	1	1
15	1	1	0	1	1	1
16	1	1	1	0	1	1
17	0	1	1	0	0	1
18	0	1	1	0	0	0
19	0	1	1	0	0	0
20	1	1	1	0	1	1
21	0	0	1	0	1	1
22	0	1	0	1	1	0
23	0	1	0	0	0	0
24	1	1	0	1	1	0
25	1	0	0	1	1	0
26	1	0	0	0	0	0
27	0	1	0	1	1	1
28	0	0	0	0	0	0
29	1	1	0	0	1	1
30	1	1	1	0	1	1
31	1	1	1	0	1	1
32	0	0	0	0	1	1
33	0	0	0	0	1	1
34	0	1	0	0	1	1
35	1	1	0	0	1	0
36	1	1	0	0	1	0
37	1	0	0	0	1	0
38	1	0	0	0	1	1
39	1	0	0	0	1	0
40	0	0	0	0	0	0
41	1	1	0	0	1	1
42	1	1	0	0	1	1
43	0	1	0	0	1	0
44	0	1	1	1	1	0



45	0	1	1	0	0	0
46	1	1	0	1	1	1
47	1	1	0	0	1	1
48	1	1	1	0	1	1
49	1	1	0	0	1	1
50	1	1	0	0	1	0
51	1	1	0	0	1	0
52	0	0	0	0	0	1
53	0	0	0	1	0	1
54	1	0	0	0	1	1
55	1	0	1	1	1	1
56	1	0	0	0	1	1
57	0	0	0	0	1	0
58	0	1	0	1	1	0
59	0	0	0	1	1	0
60	0	0	0	0	0	0
61	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	0	1	0
63	1	1	0	0	1	0
64	1	0	0	1	1	0
65	1	1	0	0	1	1
66	0	0	0	0	0	0
67	0	0	1	0	1	1
68	1	0	0	0	1	1
69	1	0	1	1	1	1
70	1	0	0	0	1	1
71	1	1	1	1	1	1
72	1	1	0	0	1	1
73	0	1	0	0	0	0
74	0	1	1	1	0	0
75	0	1	1	1	1	0
76	1	0	1	0	1	1
77	1	0	1	0	1	1
78	1	1	1	0	0	0
79	0	0	0	0	0	0
80	0	0	0	0	0	0
81	0	0	0	0	0	0
82	1	1	0	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1
84	1	1	1	1	1	1
85	1	0	1	1	1	1
86	1	0	1	0	1	1
87	0	1	0	1	0	0
88	0	1	0	1	0	0
89	0	1	0	1	0	0
90	0	1	0	0	1	0
91	0	1	1	0	1	0
92	1	0	1	0	1	0
93	1	1	0	1	1	1
94	1	0	1	1	1	1



95	1	0	1	1	1	1
96	0	0	1	1	0	0
97	0	0	1	0	0	0
98	0	0	1	1	0	0
99	0	0	1	1	0	0
100	1	1	1	1	1	1
101	1	1	1	1	1	1
102	0	1	0	1	1	0
103	0	1	0	1	0	0
104	0	0	0	0	0	0
105	0	0	0	0	0	0
106	0	1	1	0	0	0
107	0	1	1	0	0	0
108	0	1	0	1	0	0
109	1	0	0	1	1	1
110	1	0	0	0	1	1
111	1	0	1	1	1	1
112	1	0	1	1	1	1
113	1	0	1	1	1	0
114	0	0	0	1	0	0
115	0	1	0	0	0	0
116	0	0	0	1	0	0
117	0	0	0	0	0	0
118	0	0	0	1	1	0
119	1	0	1	0	1	1
120	1	1	0	0	1	1
121	0	1	1	0	0	0
122	0	1	1	1	0	0
123	0	1	1	1	0	0
124	0	1	1	0	0	0
125	1	1	1	1	1	1
126	1	1	0	1	1	1
127	1	1	0	1	1	0
128	0	0	0	1	0	0
129	0	0	0	0	0	0
130	0	0	0	0	0	0
131	0	0	0	0	0	0
132	0	1	0	1	1	0
133	0	0	1	0	1	1
134	0	1	1	0	0	1
135	0	1	1	0	0	0
136	0	1	1	0	0	0
137	0	1	0	0	0	0
138	1	1	1	0	1	1
139	1	1	1	0	1	1
140	1	1	1	0	1	1
141	0	1	1	0	0	0
142	0	1	0	0	0	0
143	0	0	0	0	0	0
144	1	0	0	0	0	0

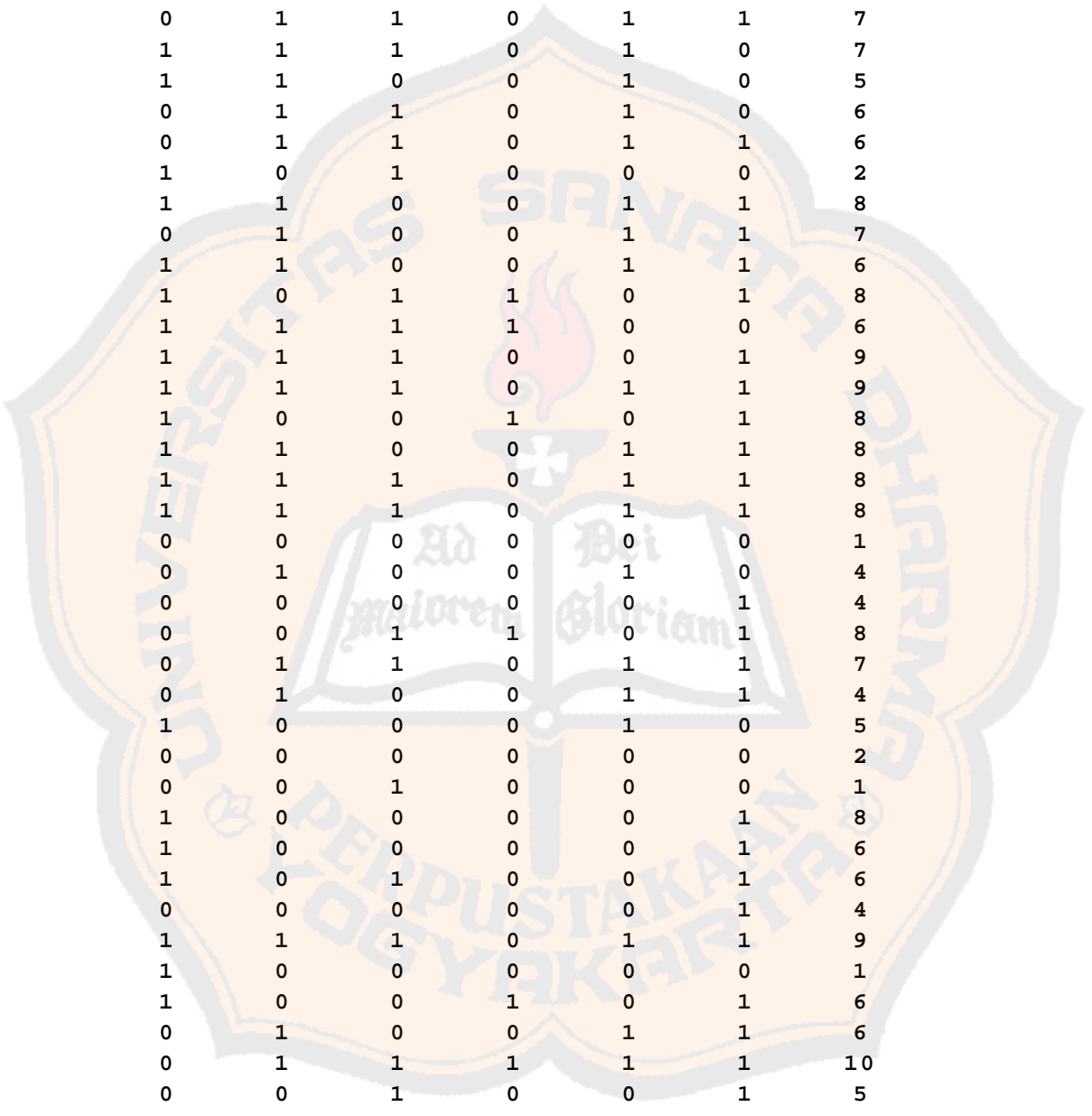


145	1	0	1	1	1	1
146	1	1	1	1	1	1
147	1	1	0	1	1	1
148	1	1	0	1	1	1
149	1	0	0	0	1	1
150	0	0	0	0	0	0
151	0	1	0	0	0	0
152	0	0	0	0	0	0
153	0	1	0	0	0	0
154	0	0	1	0	0	0
155	0	0	1	0	0	0
156	1	0	1	0	1	1
157	0	1	1	0	1	0
158	0	1	1	0	1	1
159	1	1	0	0	1	1
160	1	0	0	0	1	1
161	1	1	0	0	1	1
162	0	1	1	1	0	0
163	0	1	1	1	0	0
164	0	1	1	0	0	0
165	0	1	1	0	0	0
166	0	1	0	0	1	0
167	0	1	0	0	1	0
168	0	1	0	0	1	0
169	1	1	1	1	1	1
170	1	0	1	1	1	1
171	0	1	1	0	0	0
172	0	0	0	1	0	0
173	0	0	0	1	0	0
174	1	0	0	1	0	1
175	1	0	0	1	0	1
176	0	0	1	0	1	0
177	1	1	1	0	0	1
178	1	1	0	0	0	1
179	1	1	1	1	0	1
180	0	1	1	1	0	1
181	0	0	1	0	0	0
182	0	1	1	0	0	0
183	0	1	1	0	0	0
184	0	0	0	0	0	0
185	0	1	0	0	1	0
186	0	1	0	0	1	0
187	1	0	0	0	1	1
188	1	1	0	1	1	1
189	0	0	0	1	1	0
190	0	0	1	0	0	0
191	0	0	1	0	0	0
192	0	1	1	0	0	0
193	0	1	1	0	0	0
194	1	1	1	1	1	1

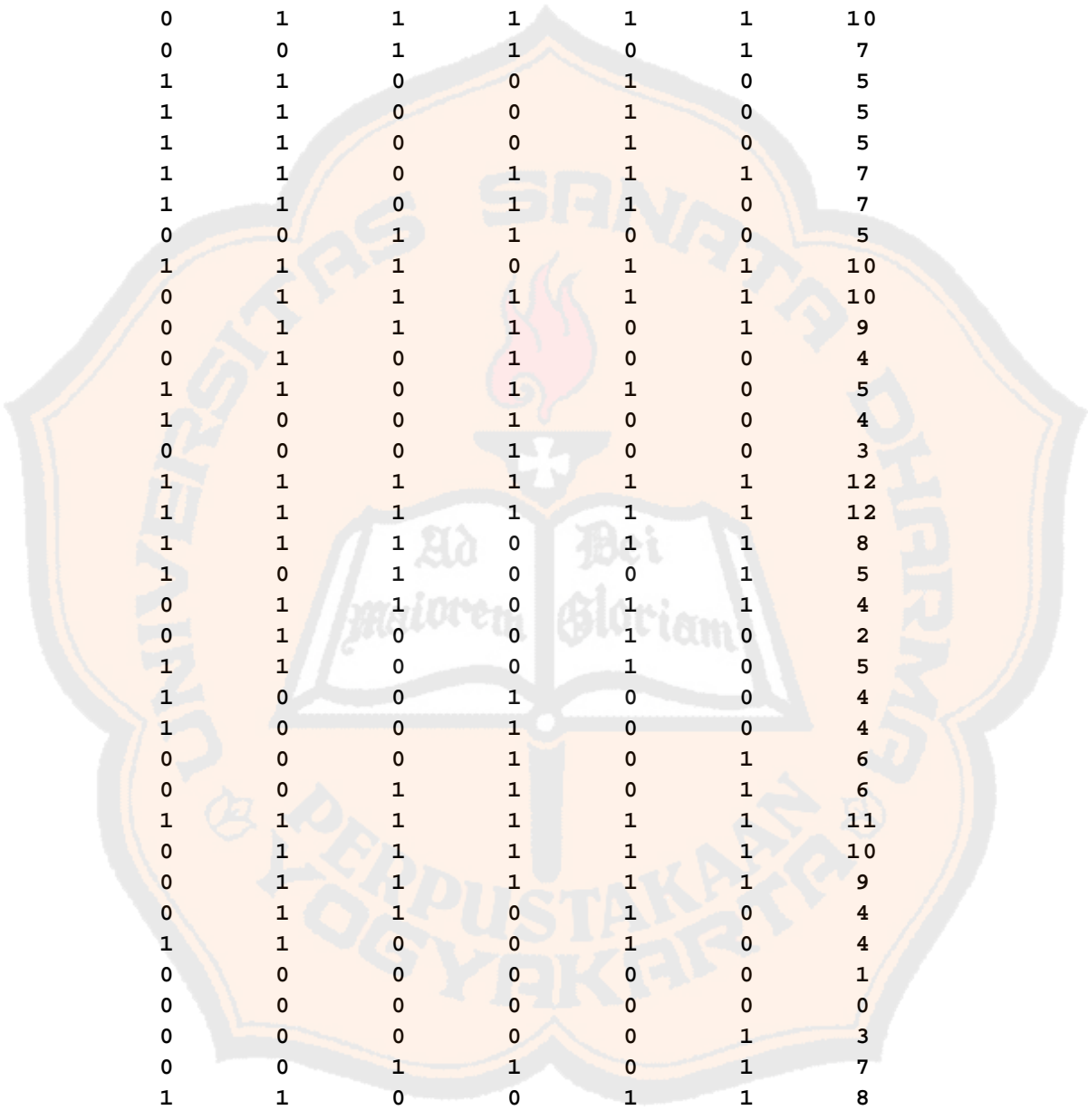


195	1	1	1	1	1	1
196	1	1	1	1	1	1
197	0	1	1	1	1	0
198	0	1	1	1	1	0
199	1	1	1	1	1	1
200	1	1	0	0	0	1
201	0	1	0	0	0	0
202	0	0	0	0	0	0
203	1	0	0	0	1	1
204	0	0	1	0	1	0
205	0	0	1	0	1	0
206	0	1	1	0	0	0
207	0	0	1	1	0	0
208	0	0	1	1	0	0
209	0	1	0	0	0	0
210	0	1	0	1	0	0
211	0	0	0	0	0	0
212	0	0	0	0	0	0

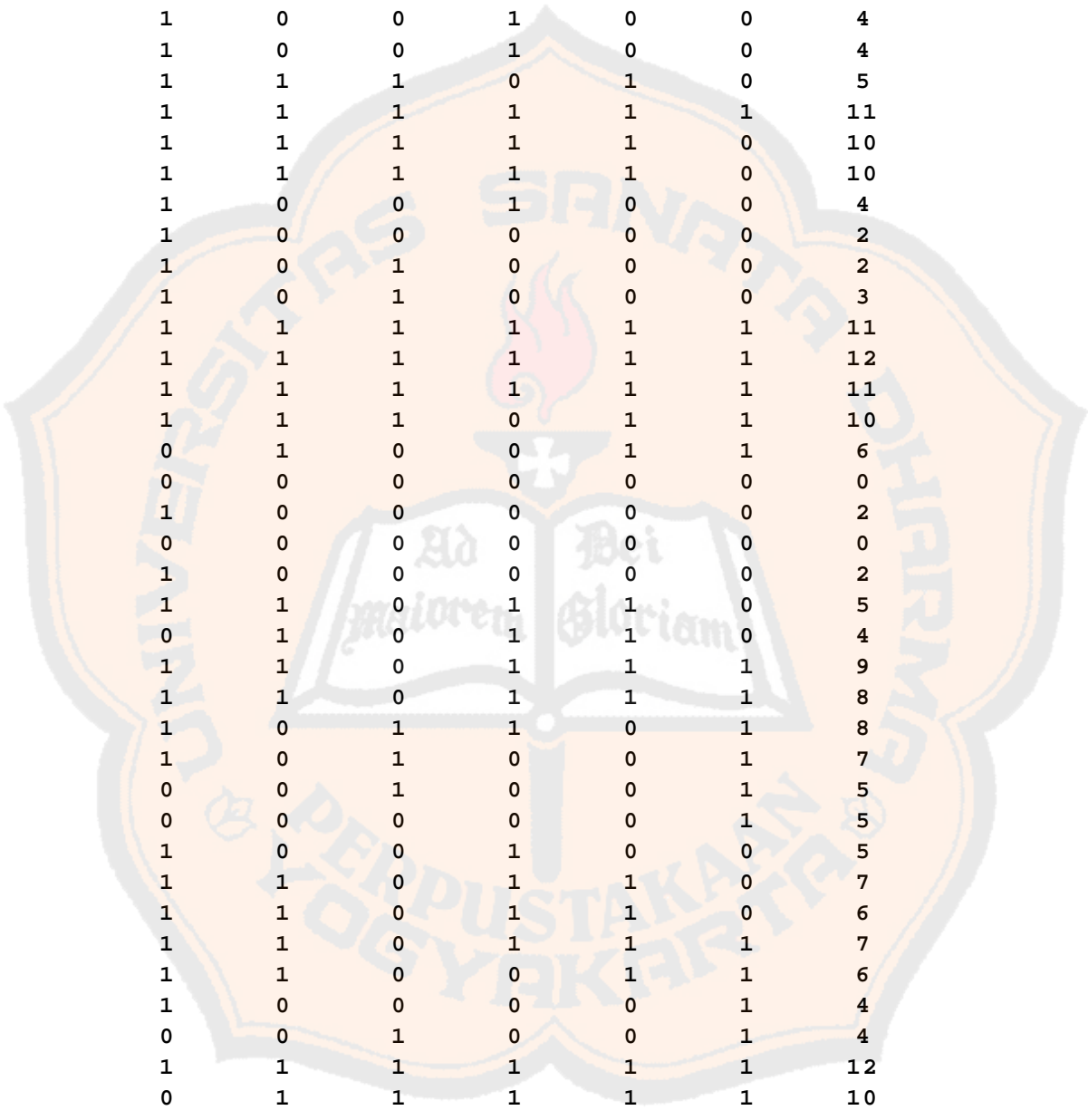
Butir	Butir	Butit	Butir	Butir	Butir	Total
66	67	69	70	71	72	skor
1	0	1	1	0	0	6
1	1	1	0	0	0	4
1	0	1	1	0	0	4
1	0	0	0	1	1	7
1	0	1	1	0	1	7
1	0	1	0	0	1	4
0	1	1	0	1	0	3
0	1	1	0	1	0	3
1	1	0	1	0	1	8
1	1	0	1	0	0	8
1	1	1	1	0	0	6
0	1	0	1	1	0	5
0	1	0	1	1	1	6
1	0	0	1	0	1	8
1	0	1	1	0	1	9
1	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	0	8
1	1	1	1	1	0	7
1	1	1	1	0	0	6
1	0	0	1	0	1	8
1	0	0	1	1	1	7
1	0	0	1	0	0	5
1	1	1	1	1	0	6
1	1	1	1	1	1	10
0	1	0	0	1	1	6
1	0	1	0	1	0	4
1	0	0	0	0	1	6
0	0	0	0	0	0	0



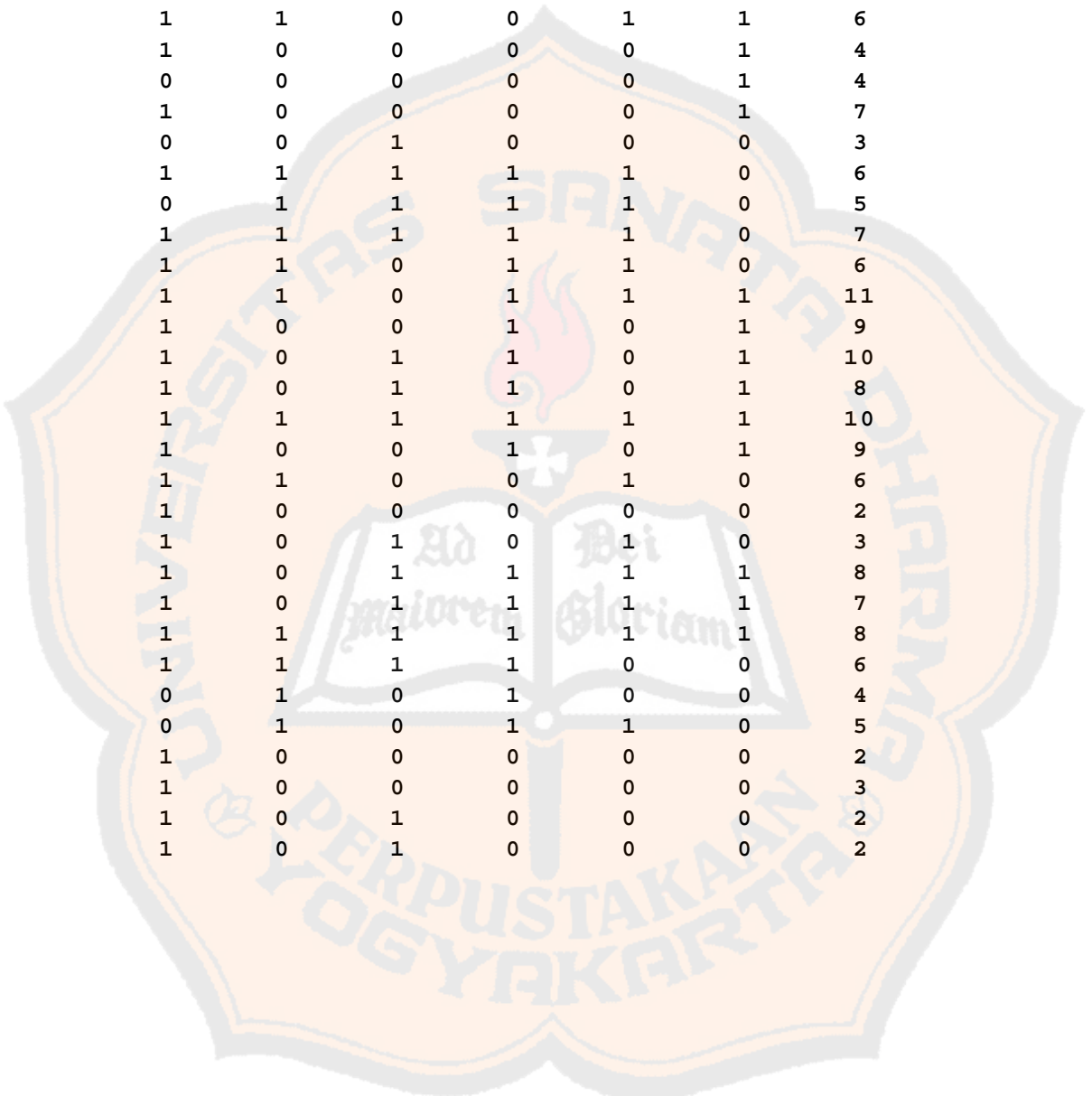
1	1	1	0	0	1	8
1	0	0	0	0	1	7
1	0	0	1	0	1	8
0	1	1	0	1	1	6
0	1	1	0	1	1	6
0	1	1	0	1	1	7
0	1	1	0	1	1	7
1	1	1	0	1	0	7
1	1	0	0	1	0	5
0	1	1	0	1	0	6
0	1	1	0	1	1	6
1	0	1	0	0	0	2
1	1	0	0	1	1	8
0	1	0	0	1	1	7
1	1	0	0	1	1	6
1	0	1	1	0	1	8
1	1	1	1	0	0	6
1	1	1	0	0	1	9
1	1	1	0	1	1	9
1	0	0	1	0	1	8
1	1	0	0	1	1	8
1	1	1	0	1	1	8
0	0	0	0	0	0	1
0	1	0	0	1	0	4
0	0	0	0	0	1	4
0	0	1	1	0	1	8
0	1	1	0	1	1	7
0	1	0	0	1	1	4
1	0	0	0	1	0	5
0	0	0	0	0	0	2
0	0	1	0	0	0	1
1	0	0	0	0	1	8
1	0	0	0	0	1	6
1	0	1	0	0	1	6
0	0	0	0	0	1	4
1	1	1	0	1	1	9
1	0	0	0	0	0	1
1	0	0	1	0	1	6
0	1	0	0	1	1	6
0	1	1	1	1	1	10
0	0	1	0	0	1	5
1	0	0	1	0	1	9
1	1	1	0	1	0	8
1	0	0	0	0	0	2
1	1	0	1	1	0	7
1	1	1	1	1	1	10
0	1	1	1	1	0	8
0	1	1	1	1	0	8
1	0	1	1	0	0	6



1	0	0	0	0	0	1
1	0	0	1	0	0	2
0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	0	1	1	10
1	1	1	1	1	1	12
1	1	1	1	1	1	12
0	1	1	1	1	1	10
0	0	1	1	0	1	7
1	1	0	0	1	0	5
1	1	0	0	1	0	5
1	1	0	0	1	0	5
1	1	0	1	1	1	7
1	1	0	1	1	0	7
0	0	1	1	0	0	5
1	1	1	0	1	1	10
0	1	1	1	1	1	10
0	1	1	1	0	1	9
0	1	0	1	0	0	4
1	1	0	1	1	0	5
1	0	0	1	0	0	4
0	0	0	1	0	0	3
1	1	1	1	1	1	12
1	1	1	1	1	1	12
1	1	1	0	1	1	8
1	0	1	0	0	1	5
0	1	1	0	1	1	4
0	1	0	0	1	0	2
1	1	0	0	1	0	5
1	0	0	1	0	0	4
1	0	0	1	0	0	4
0	0	0	1	0	1	6
0	0	1	1	0	1	6
1	1	1	1	1	1	11
0	1	1	1	1	1	10
0	1	1	1	1	1	9
0	1	1	0	1	0	4
1	1	0	0	1	0	4
0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1	3
0	0	1	1	0	1	7
1	1	0	0	1	1	8
1	1	1	1	1	0	7
1	1	1	1	1	0	8
1	1	1	1	1	0	8
1	0	1	1	0	0	5
1	0	0	1	0	1	9
1	0	0	0	0	1	7
1	1	0	0	0	1	7
0	0	1	0	0	0	2



0	0	1	0	0	0	1
0	0	1	0	0	0	1
0	0	1	0	0	0	1
1	1	1	0	1	1	8
0	1	0	1	1	1	7
1	1	0	1	1	0	7
1	0	0	1	0	0	4
1	0	0	1	0	0	4
1	1	1	0	1	0	5
1	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	0	10
1	1	1	1	1	0	10
1	0	0	1	0	0	4
1	0	0	0	0	0	2
1	0	1	0	0	0	2
1	0	1	0	0	0	3
1	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	12
1	1	1	1	1	1	11
1	1	1	0	1	1	10
0	1	0	0	1	1	6
0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	2
0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	2
1	1	0	1	1	0	5
0	1	0	1	1	0	4
1	1	0	1	1	1	9
1	1	0	1	1	1	8
1	0	1	1	0	1	8
1	0	1	0	0	1	7
0	0	1	0	0	1	5
0	0	0	0	0	1	5
1	0	0	1	0	0	5
1	1	0	1	1	0	7
1	1	0	1	1	0	6
1	1	0	1	1	1	7
1	1	0	0	1	1	6
1	0	0	0	0	1	4
0	0	1	0	0	1	4
1	1	1	1	1	1	12
0	1	1	1	1	1	10
1	1	1	1	1	0	7
0	0	1	0	0	0	2
0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	3
1	0	0	0	0	0	4
1	1	0	1	1	1	7
1	1	0	1	1	1	9
1	1	0	0	1	1	7



1	0	0	1	0	1	8
1	1	1	1	0	0	8
0	1	1	1	0	0	4
1	1	1	1	1	0	7
1	1	1	1	1	0	7
0	1	1	0	1	0	3
1	1	0	0	1	1	6
1	0	0	0	0	1	4
0	0	0	0	0	1	4
1	0	0	0	0	1	7
0	0	1	0	0	0	3
1	1	1	1	1	0	6
0	1	1	1	1	0	5
1	1	1	1	1	0	7
1	1	0	1	1	0	6
1	1	0	1	1	1	11
1	0	0	1	0	1	9
1	0	1	1	0	1	10
1	0	1	1	0	1	8
1	1	1	1	1	1	10
1	0	0	1	0	1	9
1	1	0	0	1	0	6
1	0	0	0	0	0	2
1	0	1	0	1	0	3
1	0	1	1	1	1	8
1	0	1	1	1	1	7
1	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	0	0	6
0	1	0	1	0	0	4
0	1	0	1	1	0	5
1	0	0	0	0	0	2
1	0	0	0	0	0	3
1	0	1	0	0	0	2
1	0	1	0	0	0	2

## H. VARIABEL SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

No	Butir 73	Butir 75	Butir 76	Butir 77	Butir 78	Butir 79	Butir 81	Butir 82	Buti 83	Butir 84
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
3	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0
4	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
6	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0
7	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
8	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
9	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
10	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
12	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
13	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
14	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1
15	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0
16	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0
17	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0
18	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
19	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0
20	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
21	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
22	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1
23	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0
24	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
26	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0
27	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
28	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0
29	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1
30	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
31	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1
32	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1
34	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1
35	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1
36	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
37	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
38	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
39	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0
40	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0
41	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1
42	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
43	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
44	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1

45	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
46	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1
47	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1
48	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
49	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1
50	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
51	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1
52	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0
53	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
54	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0
55	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0
56	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
57	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
58	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1
59	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1
60	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
61	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
62	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
63	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
67	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
69	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
70	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
71	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
72	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1
73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
76	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
77	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
78	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0
79	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
80	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
81	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
82	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
83	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
84	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
85	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0
86	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
87	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0
88	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0
89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
91	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
92	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
93	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
94	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1



95	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
96	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
97	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
99	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
100	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
101	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1
102	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1
103	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
104	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
105	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
106	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
107	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
108	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
109	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
110	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
111	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
112	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
113	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1
114	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0
115	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0
116	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0
117	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0
118	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
119	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
120	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
121	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
122	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
123	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
124	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
125	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
126	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1
127	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1
128	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
129	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
130	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
131	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
132	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
134	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0
135	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
136	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
137	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
138	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
139	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
140	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
141	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
142	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
143	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0
144	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0

145	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0
146	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1
147	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1
148	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1
149	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
150	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
151	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
152	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
153	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
154	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0
155	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
156	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
157	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
158	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
159	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
160	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
161	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
162	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
163	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
164	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
165	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
166	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1
167	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1
168	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
169	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
170	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
171	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
172	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
173	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
174	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
175	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
176	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1
177	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
178	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
179	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
180	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
181	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
182	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
183	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0
184	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0
185	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
186	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
187	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1
188	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
189	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
190	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
191	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0
192	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
193	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
194	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1

195	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
196	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
197	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
198	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
199	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
200	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
201	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
202	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
203	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
204	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
205	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
206	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
207	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
208	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
209	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
210	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0
211	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0
212	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0

Butir 85	Butir 86	Butir 87	Butir 88	Butir 89	Butir 90	Butir 91	Butir 92	Butir 93	Butir 94	Total Skor
0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	6
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10
1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	13
1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	12
1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	15
1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	11
0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	7
0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	8
1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	16
1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14
0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	10
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	14
1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	13
0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	9
0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	9
1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	13
0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	14
1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	12
1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	8
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	13

0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	11
0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	15
1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	12
1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	11
1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	16
1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	15
1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	12
0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	12
0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	15
1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	7
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	17
1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	7
1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	12
1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	9
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	14
1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	13
0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11
0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4
1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	10
1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	12
0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	4
0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	3
0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	7
1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	15
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	11
0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	9

0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	5
0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	7
0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	8
0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	8
0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	5
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	10
1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	14
1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	14
0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	10
0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	5
0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	14
0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	15
0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	11
1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	16
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	14
1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	8
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	6
0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	11
0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	16
1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	15
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	12
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	8
1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	5
0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3
0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	8
0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	10
0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	10
0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	12
0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	11
0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	9
0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	8
1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	11
1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	12
1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	12
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	9
1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	10
1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	7
1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	9
1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	11
0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	9
0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	9
0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	9
1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	19
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	16
1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	11
1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	7
0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	5

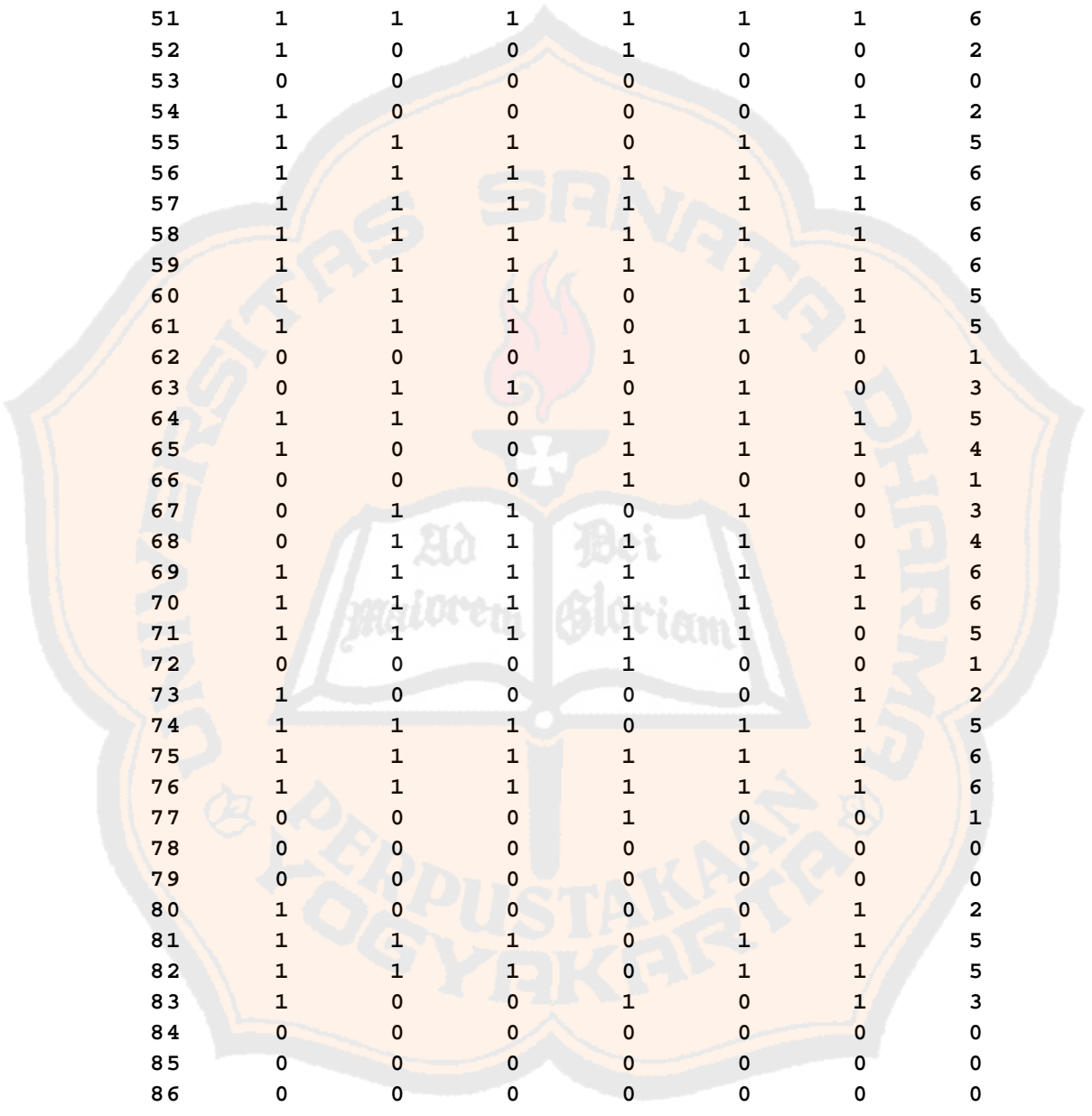
0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4
0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	5
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4
1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	13
1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	18
1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	11
1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	10
0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	8
0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	3
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	5
0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4
1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	8
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6
1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	14
1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	14
1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	14
0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	14
0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	9
0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	7
1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	13
1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	16
1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	16
1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	13
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	15
1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	13
1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	6
1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	5
0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	6
0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10
0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10
0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	13
0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	9
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	8
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	4
0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	6
0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	13
0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	11
1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	12
1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	10

0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	9
0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	9
0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	14
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	19
1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	12
1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	9
0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	4
0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	4
0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	9
0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	8
1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	12
1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	12
1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	13
1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	9
0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	8
0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	8
0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	8
0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	7
0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	6
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	10
1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	10
1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	8
1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	5
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7
0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4
1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	7
1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	10
1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	10
1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	8

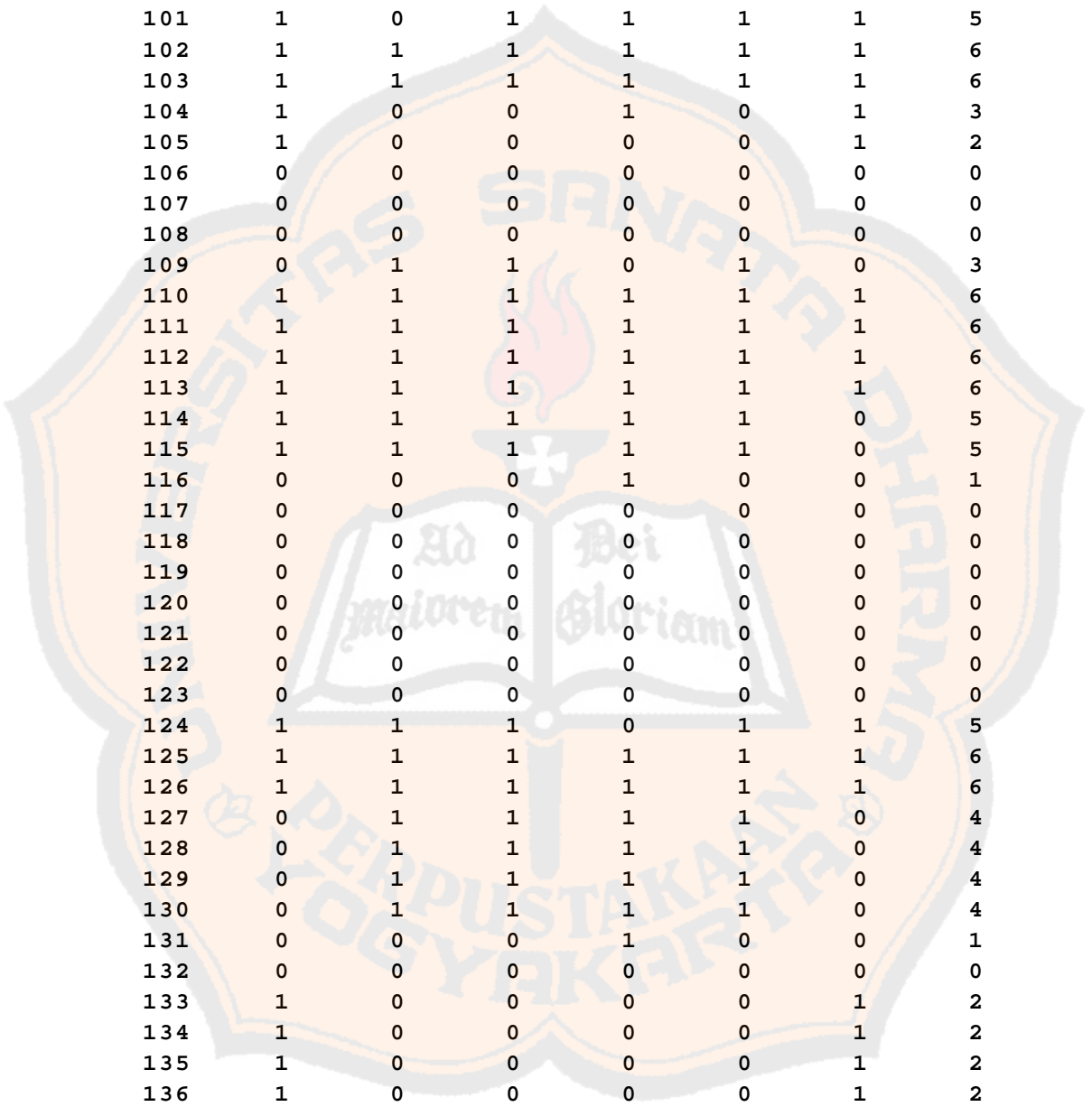


## I. VARIABEL MOGOK KERJA

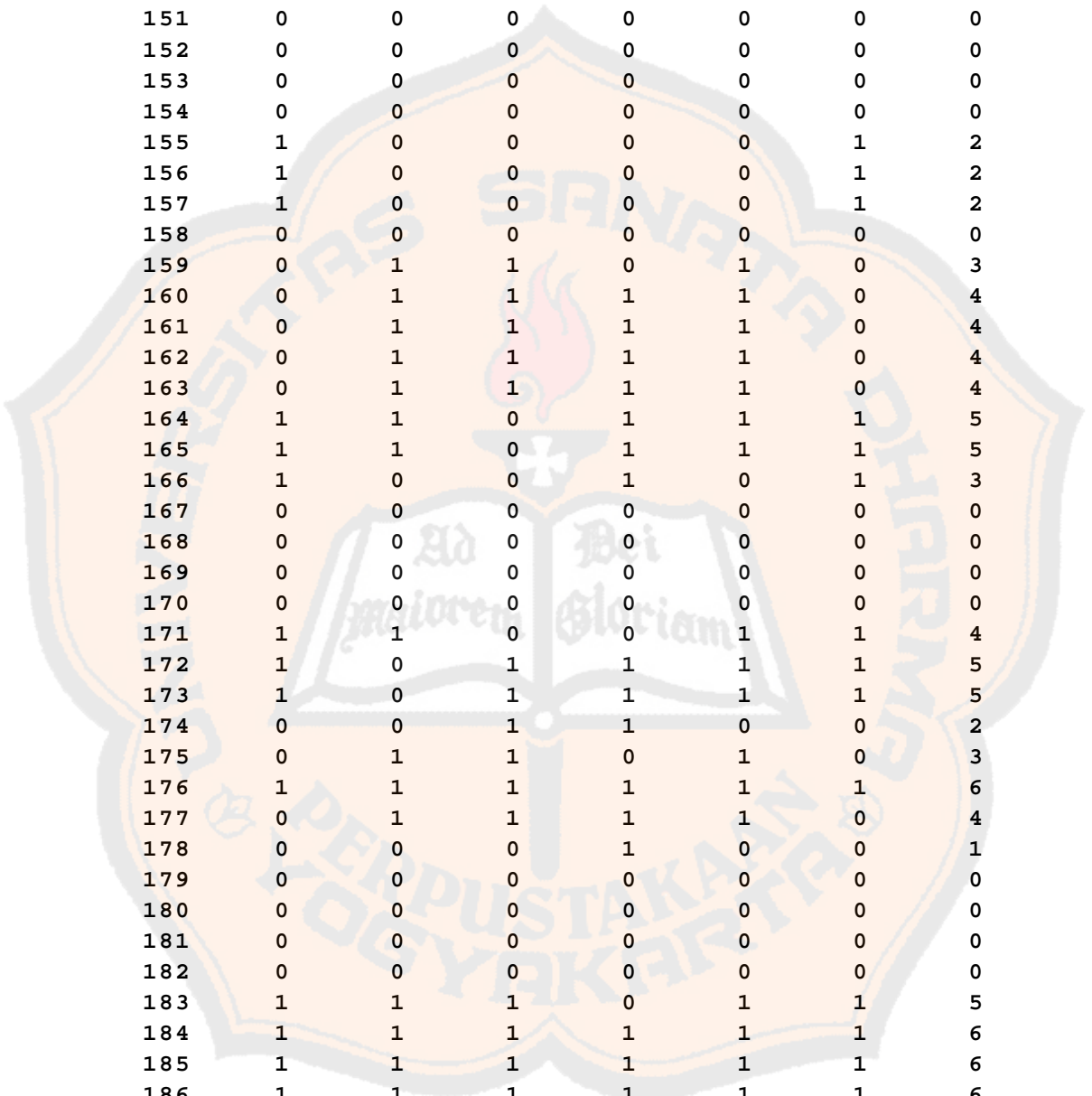
No	Butir 95	Butir 96	Butir 97	Butir 98	Butir 99	Butir 100	Total Skor
1	1	0	0	0	0	0	1
2	1	1	1	0	1	0	4
3	0	0	1	1	1	0	3
4	0	1	0	1	0	0	2
5	1	1	1	0	1	1	5
6	1	0	0	1	0	1	3
7	1	0	0	0	0	1	2
8	1	0	0	0	0	0	1
9	1	0	0	0	0	0	1
10	0	0	0	0	0	0	0
11	0	0	1	0	1	0	2
12	1	1	1	1	1	1	6
13	1	1	1	1	1	1	6
14	1	1	0	1	1	1	5
15	1	0	0	1	0	1	3
16	1	1	1	0	1	0	4
17	1	0	0	1	0	1	3
18	1	0	0	0	0	1	2
19	1	0	0	0	0	1	2
20	0	1	0	0	1	1	3
21	1	1	1	1	1	1	6
22	1	0	0	1	0	1	3
23	0	0	0	0	0	0	0
24	1	1	1	0	1	1	5
25	1	1	1	1	1	1	6
26	1	1	1	1	1	1	6
27	0	1	1	1	1	0	4
28	0	0	0	1	0	0	1
29	0	0	0	0	0	0	0
30	1	0	0	0	0	1	2
31	1	0	0	0	0	1	2
32	1	1	1	0	1	0	4
33	1	1	0	1	1	1	5
34	0	1	0	1	1	0	3
35	0	1	1	1	1	0	4
36	1	1	1	1	1	1	6
37	1	1	1	1	1	1	6
38	1	1	1	1	1	1	6
39	1	1	1	1	1	1	6
40	1	0	0	1	0	1	3
41	1	0	0	0	0	1	2
42	0	1	1	0	1	0	3
43	0	1	1	1	1	0	4
44	0	0	0	1	0	0	1



45	1	0	0	0	0	1	2
46	1	0	0	0	1	1	3
47	0	0	0	1	1	0	2
48	0	0	0	1	0	0	1
49	1	1	1	0	1	1	5
50	0	1	1	1	1	0	4
51	1	1	1	1	1	1	6
52	1	0	0	1	0	0	2
53	0	0	0	0	0	0	0
54	1	0	0	0	0	1	2
55	1	1	1	0	1	1	5
56	1	1	1	1	1	1	6
57	1	1	1	1	1	1	6
58	1	1	1	1	1	1	6
59	1	1	1	1	1	1	6
60	1	1	1	0	1	1	5
61	1	1	1	0	1	1	5
62	0	0	0	1	0	0	1
63	0	1	1	0	1	0	3
64	1	1	0	1	1	1	5
65	1	0	0	1	1	1	4
66	0	0	0	1	0	0	1
67	0	1	1	0	1	0	3
68	0	1	1	1	1	0	4
69	1	1	1	1	1	1	6
70	1	1	1	1	1	1	6
71	1	1	1	1	1	0	5
72	0	0	0	1	0	0	1
73	1	0	0	0	0	1	2
74	1	1	1	0	1	1	5
75	1	1	1	1	1	1	6
76	1	1	1	1	1	1	6
77	0	0	0	1	0	0	1
78	0	0	0	0	0	0	0
79	0	0	0	0	0	0	0
80	1	0	0	0	0	1	2
81	1	1	1	0	1	1	5
82	1	1	1	0	1	1	5
83	1	0	0	1	0	1	3
84	0	0	0	0	0	0	0
85	0	0	0	0	0	0	0
86	0	0	0	0	0	0	0
87	0	1	1	0	1	0	3
88	0	1	1	1	1	0	4
89	0	1	1	1	1	0	4
90	0	0	0	1	0	0	1
91	0	0	0	0	0	0	0
92	1	0	0	0	0	0	1
93	1	1	1	0	1	1	5
94	1	1	1	1	1	1	6



95	0	1	1	1	1	0	4
96	0	0	0	1	0	0	1
97	0	0	0	0	0	0	0
98	0	1	1	0	1	0	3
99	0	1	1	1	1	0	4
100	1	0	1	1	1	1	5
101	1	0	1	1	1	1	5
102	1	1	1	1	1	1	6
103	1	1	1	1	1	1	6
104	1	0	0	1	0	1	3
105	1	0	0	0	0	1	2
106	0	0	0	0	0	0	0
107	0	0	0	0	0	0	0
108	0	0	0	0	0	0	0
109	0	1	1	0	1	0	3
110	1	1	1	1	1	1	6
111	1	1	1	1	1	1	6
112	1	1	1	1	1	1	6
113	1	1	1	1	1	1	6
114	1	1	1	1	1	0	5
115	1	1	1	1	1	0	5
116	0	0	0	1	0	0	1
117	0	0	0	0	0	0	0
118	0	0	0	0	0	0	0
119	0	0	0	0	0	0	0
120	0	0	0	0	0	0	0
121	0	0	0	0	0	0	0
122	0	0	0	0	0	0	0
123	0	0	0	0	0	0	0
124	1	1	1	0	1	1	5
125	1	1	1	1	1	1	6
126	1	1	1	1	1	1	6
127	0	1	1	1	1	0	4
128	0	1	1	1	1	0	4
129	0	1	1	1	1	0	4
130	0	1	1	1	1	0	4
131	0	0	0	1	0	0	1
132	0	0	0	0	0	0	0
133	1	0	0	0	0	1	2
134	1	0	0	0	0	1	2
135	1	0	0	0	0	1	2
136	1	0	0	0	0	1	2
137	0	0	0	0	0	0	0
138	0	0	0	0	0	0	0
139	0	0	0	0	0	0	0
140	0	0	1	0	1	0	2
141	0	1	1	1	1	0	4
142	0	1	0	1	1	0	3
143	0	1	0	1	1	0	3
144	0	0	0	1	0	0	1



145	1	0	0	0	0	1	2
146	1	0	0	0	0	1	2
147	1	1	1	0	1	0	4
148	0	1	1	1	1	0	4
149	0	1	1	1	1	0	4
150	0	0	0	1	0	0	1
151	0	0	0	0	0	0	0
152	0	0	0	0	0	0	0
153	0	0	0	0	0	0	0
154	0	0	0	0	0	0	0
155	1	0	0	0	0	1	2
156	1	0	0	0	0	1	2
157	1	0	0	0	0	1	2
158	0	0	0	0	0	0	0
159	0	1	1	0	1	0	3
160	0	1	1	1	1	0	4
161	0	1	1	1	1	0	4
162	0	1	1	1	1	0	4
163	0	1	1	1	1	0	4
164	1	1	0	1	1	1	5
165	1	1	0	1	1	1	5
166	1	0	0	1	0	1	3
167	0	0	0	0	0	0	0
168	0	0	0	0	0	0	0
169	0	0	0	0	0	0	0
170	0	0	0	0	0	0	0
171	1	1	0	0	1	1	4
172	1	0	1	1	1	1	5
173	1	0	1	1	1	1	5
174	0	0	1	1	0	0	2
175	0	1	1	0	1	0	3
176	1	1	1	1	1	1	6
177	0	1	1	1	1	0	4
178	0	0	0	1	0	0	1
179	0	0	0	0	0	0	0
180	0	0	0	0	0	0	0
181	0	0	0	0	0	0	0
182	0	0	0	0	0	0	0
183	1	1	1	0	1	1	5
184	1	1	1	1	1	1	6
185	1	1	1	1	1	1	6
186	1	1	1	1	1	1	6
187	1	0	0	1	0	1	3
188	0	0	0	0	0	0	0
189	0	0	0	0	0	0	0
190	1	0	0	0	0	1	2
191	0	0	0	0	0	0	0
192	0	0	0	0	0	0	0
193	1	1	0	0	1	1	4
194	0	1	0	1	1	0	3

195	0	1	1	1	1	0	4
196	0	0	0	1	0	0	1
197	1	0	0	0	0	1	2
198	1	0	0	0	0	1	2
199	1	0	0	0	0	1	2
200	1	1	1	0	1	1	5
201	1	1	1	1	1	1	6
202	1	1	1	1	1	1	6
203	0	1	1	1	1	0	4
204	0	0	0	1	0	0	1
205	0	0	0	0	0	0	0
206	0	0	0	0	0	0	0
207	0	0	0	0	0	0	0
208	0	1	1	0	1	0	3
209	0	0	1	1	1	0	3
210	0	0	0	0	1	0	1
211	1	1	0	0	1	1	4
212	1	1	1	1	1	1	6

# LAMPIRAN IV TABEL 1



TABEL  
NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,576	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			



# LAMPIRAN V SURAT IMN PENELITIAN



**UNIVERSITAS SANATA DHARMA**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
Mrican, Tromol Pos 29 Yogyakarta 55002. Telp. (0274) 513301 Fax 562383

Nomor : 089 /Pnl/Kajur/ PIPS / II / 2007  
Lamp :  
Hal : *Permohonan Ijin Penelitian*

Kepada Yth. BAPPEDA DIY  
Di Kompleks Kepatihan  
Malioboro

Dengan hormat,  
Dengan ini kami memohonkan ijin bagi mahasiswa kami,  
Nama : Pipit Anistia Ageska  
No.Mhs : 031324009  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Semester : VIII (delapan)

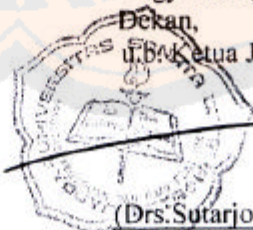
Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka persiapan penyusunan skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut:

Lokasi : PT Mitra Adi Jaya, PT MAK, PT Perwita Karya, PT Perkebunan Nusantara  
Waktu : 8 Maret 2007 s/d selesai  
Topik/Judul : Pengetahuan Pekerja Terhadap Hak-Haknya

Atas perhatian dan ijin yang diberikan, kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 7 Maret 2007

Dekan,  
u.b. Ketua Jurusan



(Drs. Sutarjo Adisusilo J.R. S.Th.)

NIP./NPP: 130935784

*Tembusan Yth:*

1. Dekan FKIP



**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
( BAPPEDA )**

Alamat : Jl. Parasamya No. 1 Beran, Tridadi, Sleman 55511  
Telp. & Fax. (0274) 868800 e-mail : bappeda@sleman.go.id

**SURAT PERNYATAAN BERSEDIA MENYERAHKAN  
HASIL - HASIL SURVEY/PENELITIAN**

NO. : 070/ 442

Kami yang bertanda tangan dibawah ini saya :

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1. Nama                               | : Pipit Anistia Agaska   |
| 2. No. Mahasiswa/NIP/NIM              | : 031324009  |
| 3. Tingkat (D1, D2, S1, S2, S3)       | : S1   |
| 4. Universitas/Akademi                | : Universitas Sanata Dharma  |
| 5. Dosen Pembimbing                   | : Johannes Harsana, SPd, M. Si   |
| 6. Alamat Rumah Peneliti              | : Bulu Jagakerto, Berbah, Sleman                                       |
| 7. Tempat Lokasi Penelitian/ Survey : | : PT MAH, PT Riwat Karga, PT Mitra Adiknya,<br>PT Perkebunan Nusantara |

Menyatakan dengan ini kami bersedia untuk menyerahkan hasil - hasil Research/ Penelitian berjudul :

"Pengetahuan Pekerja Terhadap Hak - Haknya"

Kepada BAPPEDA Kabupaten Sleman

Pernyataan ini merupakan bagian yang tidak terlepas dari  
Pernyataan perijinan Research/ Penelitian yang kami lakukan dalam  
Wilayah Kabupaten Sleman DIY.



Sleman, 15 Maret 2007...

**Yang menyatakan**

Pipit Anistia Agaska  
(Nama Terang)





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
( **BAPPEDA** )

Alamat : Jl. Parasamya No. 1 Beran, Tridadi, Sleman 55511  
Telp. & Fax. (0274) 868800 E-mail : bappeda@sleman.go.id

**SURAT IZIN**

Nomor : 070 / Bappeda / 142 / 2007

**TENTANG  
PENELITIAN  
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55 /Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan dan Penelitian.  
Menunjuk : Surat dari Bappeda Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 07.0/ 1524 Tanggal 09 Maret 2007 Hal : Ijin Penelitian

**MENGIZINKAN :**

Kepada :  
Nama : **PIPIT ANISTIA AGESKA**  
No. Mhs/NIM/NIP/NIK : 031324009  
Program/ Tingkat : S1  
Instansi/Perguruan Tinggi : USD Yogyakarta  
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi : Mrican Tromol Pos 29 Yogyakarta  
Alamat Rumah : Bulu, Jogotirto, Berbah, Sleman  
Untuk : Mengadakan penelitian dengan judul:  
**"PENGETAHUAN PEKERJA TERHADAP HAK - HAKNYA"**  
Lokasi : PT. MAK, PT. Perwita Karya, PT. Mitra Adi Jaya, PT. Perkebunan Nusantara  
Waktu : Selama 3 (tiga) bulan mulai tanggal : 09 Februari 2007 s.d. 09 Juni 2007.

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. Wajib melapor diri kepada pejabat pemerintah setempat (Camat/ Lurah Desa) atau kepala instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada Bupati melalui kepala Bappeda.
4. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di : Sleman  
Pada Tanggal : 13 Maret 2007

**Tembusan Kepada Yth :**

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Ka. Dinas Pol PP dan Tibmas Kab. Sleman
3. Ka. Dinas Nakersos KB Kab. Sleman
4. Ka. Dinas P2KPM Kab. Sleman
5. Ka. Bid. Perenc. Sosek Bappeda Kab. Sleman
6. Ka. Bid. Perenc. SDM Bappeda Kab. Sleman
7. Camat Kec. Berbah
8. Camat Kec. Prambanan
9. Dir. PT. MAK, Sumberharjo, Prambanan
10. Dir. PT. Perwita Karya, Kalitirto, Berbah
11. Dir. PT. Mitra Adi Jaya, Sanggrahan, Berbah
12. Dir. PT. Perkebunan Nusantara, Sorogedug, Prambanan
13. Dekan FKIP – USD Yogyakarta
14. Pertinggal.

**A.n. Kepala BAPPEDA Kab. Sleman  
Ka. Bidang Teknologi & Kerjasama  
u.b. Ka. Sub. Bid. Kerjasama**

**Drs. Slamet Rivadi, MM**  
 NIP. 490 027 188